

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA I



TESIS DOCTORAL

**Precariedad laboral en la economía española. Una
perspectiva de género**

**El mercado de trabajo en los primeros años del siglo
XXI**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTORA

PRESENTADA POR

Lucía Vicent Valverde

DIRECTOR

Fernando Luengo Escalonilla

Madrid, 2018

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA I
(Economía Internacional y Desarrollo)



**PRECARIEDAD LABORAL EN LA ECONOMÍA
ESPAÑOLA. UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**
EL MERCADO DE TRABAJO EN LOS PRIMEROS AÑOS
DEL SIGLO XXI

TESIS DOCTORAL DE:
LUCÍA VICENT VALVERDE
PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE DOCTORA

DIRIGIDA POR:
FERNANDO LUENGO ESCALONILLA

Madrid, 2017



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	3
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	7
<i>ÍNDICE DE DIAGRAMAS.....</i>	<i>7</i>
<i>ÍNDICE DE CUADROS</i>	<i>7</i>
<i>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</i>	<i>8</i>
<i>ÍNDICE DE TABLAS.....</i>	<i>11</i>

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	15
RESUMEN	19
SUMMARY	21
CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO, ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	23
1. Introducción a la investigación	23
2. Objetivos de la investigación	26
3. Interés de la investigación.....	30
4. Justificación del objeto de estudio.....	31
5. Estructura formal de la investigación y relación de capítulos	33
6. Aproximación a los conceptos centrales de esta investigación y aclaraciones metodológicas	36
6.1. Trabajo, empleo, precariedad laboral y calidad de vida	36
6.2. Propuesta de medición de la precariedad del trabajo	39
BLOQUE I. RECORRIDO TEÓRICO Y CONTEXTO HISTÓRICO DE LA PRECARIEDAD	45
CAPÍTULO 2. REFERENCIAS TEÓRICAS EN TORNO AL TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO	47
1. El trabajo como categoría histórica	49
1.1. El trabajo en las sociedades capitalistas	50
2. Aportaciones en torno a las desigualdades de hombres y mujeres en el mercado de trabajo enunciadas desde las principales teorías económicas	53
2.1. El enfoque neoclásico y la hegemonía de la teoría económica	53
2.2. El enfoque institucional y los distintos mercados de empleo	58
2.3. El marxismo contemporáneo y la degradación inherente del empleo capitalista	60
2.4. La crítica feminista a las teorías sobre la desigualdad sexual en el trabajo	63
3. El debate feminista en torno al trabajo	64
3.1. Sistema económico capitalista y patriarcal. Dos lógicas de dominación inseparables ...	65
3.2. Fronteras de la realidad económica: producción versus reproducción	68
4. Precariedad laboral en perspectiva de género.....	72
4.1. Primeras aproximaciones en torno a la calidad del empleo. La extensión del trabajo atípico y la reivindicación del trabajo decente.....	72
4.2. Origen y debate en torno al concepto de la precariedad	75
4.3. La incorporación de la perspectiva de género en la aproximación a la precariedad laboral.....	81

CAPÍTULO 3. TRANSFORMACIONES LABORALES Y SOCIALES EN LAS ECONOMÍAS EUROPEAS DURANTE LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XX. LA CRISIS DEL MODELO FORDISTA DE PRODUCCIÓN Y EL AUGE DEL NEOLIBERALISMO ECONÓMICO 87

1. La edad dorada del capitalismo y el debate en torno a los salarios 87
 - 1.1. Los treinta años gloriosos del capitalismo 89
 - 1.2. El modelo fordista de producción y el keynesianismo político 91
 - 1.3. La norma del empleo, seguro y estable..... 96
 - 1.4. La protección social asociada al empleo. La extensión de los Estados de bienestar..... 98
2. La crisis de los setenta y el avance del neoliberalismo económico 101
 - 2.1. El agotamiento del modelo fordista 102
 - 2.2. Reestructuración productiva y estrategias empresariales hacia la recuperación de los márgenes de beneficio 104
 - 2.3. El problema del desempleo y los salarios en la agenda neoliberal..... 106
 - 2.4. La extensión de las nuevas formas de empleo 110
 - 2.5. La incorporación de la mujer al empleo 113
 - 2.6. Derechos sociales y divergencias de los Estados de bienestar en Europa. La crisis de cuidados..... 115

BLOQUE II. PRECARIEDAD LABORAL EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XXI. UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO 126

CAPÍTULO 4. ANTECEDENTES DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL EMPLEO..... 128

1. Los inicios de la inserción femenina al empleo durante el legado franquista 129
2. El problema del desempleo en la transición democrática 132
 - 2.1. Los esfuerzos de la transición y del nuevo régimen democrático frente al desempleo..... 134
3. La herencia discriminatoria del papel de la mujer en el empleo del siglo XXI..... 138
4. El empleo en el siglo XXI desde una perspectiva de género..... 140
 - 4.1. Del milagro del empleo español al efecto expulsión de la crisis económica 141

CAPÍTULO 5. DIMENSIÓN RETRIBUTIVA DE LA PRECARIEDAD, DEVALUACIÓN Y DESIGUALDAD SALARIAL..... 146

1. La importancia de los salarios y aclaraciones sobre la devaluación..... 146
2. Evolución de los salarios medios y el efecto devaluación antes y después de la crisis 148
 - 2.1. Salario promedio anual en términos equivalentes 149
 - 2.2. Salario promedio anual percibido 152
3. Distancias salariales y la discriminación de los ingresos femeninos..... 156
 - 3.1. Discriminación de género en las remuneraciones salariales 158
 - 3.2. Retribución variable y complementos salariales en las remuneraciones de hombres y mujeres..... 162

4. Mecanismos de protección frente a los bajos ingresos. El salario mínimo interprofesional (SMI)	164
5. El aumento de la desigualdad salarial en mercado de trabajo	167
5.1. Dispersión salarial y la discriminación sexual en la distribución de las remuneraciones.....	168
5.2. El efecto de la discriminación en la dispersión salarial dentro deciles de ingreso salarial.....	171

CAPÍTULO 6. PRECARIEDAD EN LAS CONTRATACIONES Y EN LAS CONDICIONES LABORALES179

1. La proliferación de las formas atípicas de contratación.....	179
1.1. Inestabilidad y rotación laboral. La temporalidad como respuesta a la crisis	179
1.2. El aumento de la parcialidad en el mercado de trabajo	183
1.3. La extensión del pluriempleo ante la insuficiencia de las remuneraciones	188
1.4. Relaciones ocultas de dependencia laboral. Los “falsos autónomos”	190
2. Jornadas y desempeño de horas de trabajo remunerado	192
2.1. La jornada laboral y las horas de empleo realizadas según las distintas modalidades de contratación	193
2.2. Horas extraordinarias	196
2.3. Desempeño de horas socialmente desfavorables	199
3. Precariedad y salud laboral. Accidentes y enfermedades profesionales	202

CAPÍTULO 7. DERECHOS LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL.....208

1. La protección social en la economía española.....	209
1.1. El sistema de pensiones en la economía española	210
1.2. Desigualdades de género en el sistema público de pensiones	215
1.3. Cobertura de desempleo	225
2. El derecho a la formación en el puesto de trabajo	232

BLOQUE III. CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL236

CAPÍTULO 8. LAS CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL PARA LA CONCILIACIÓN DE LOS TRABAJOS SOCIALMENTE NECESARIOS Y EL PAPEL DE LAS MUJERES EN LA REPRODUCCIÓN SOCIAL238

1. Trabajo reproductivo y de cuidados. Qué implican y cómo se reparten.....	239
2. Cambios en el mercado y las políticas públicas. Estrategias femeninas ante la falta de coberturas reproductivas.....	241
2.1. Cambios en el mercado y estrategias femeninas de conciliación	242
2.2. Posibilidades de conciliación entre empleo y cuidados	249
2.3. Cambios en las políticas públicas y el compromiso con el empleo femenino de las administraciones.....	254
3. Efectos sobre los ingresos personales y los presupuestos familiares.....	257
4. El tiempo total de trabajo y las asimetrías de género en el reparto de responsabilidades ...	263

4.1. Participación en el trabajo remunerado y no remunerado de ambos sexos.....	264
4.2. Tiempos de trabajo y tiempos para la vida	269
CAPÍTULO 9. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN	273
1. Alcance de los objetivos generales.....	273
2. Conclusiones de la investigación	275
2.1. Transformaciones laborales y sociales del modelo de producción	276
2.2. El avance de la precariedad laboral en el siglo XXI	277
2.3. Consecuencias de la precariedad y consideraciones de los trabajos de reproducción	284
BIBLIOGRAFÍA	287
ANEXOS	312
ANEXO 1. REFORMAS LABORALES APLICADAS ENTRE 2000 Y 2014	312

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ÍNDICE DE DIAGRAMAS

DIAGRAMA 1.1 ESTRUCTURA FORMAL Y RELACIÓN ENTRE LOS CAPÍTULOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
DIAGRAMA 1.2 DIMENSIONES E INDICADORES DE PRECARIEDAD LABORAL.....	41
DIAGRAMA 1.3 INCIDENCIA DE LA PRECARIEDAD LABORAL Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE LOS HOGARES Y LOS TRABAJOS DE REPRODUCCIÓN	43
DIAGRAMA 2.1 RELACIONES DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA PRECARIEDAD FEMENINA.....	71
DIAGRAMA 3.1 FUNCIONES DE LAS POLÍTICAS SOCIALES EN RELACIÓN CON LAS INSTITUCIONES BÁSICAS DE LA ECONOMÍA	116
DIAGRAMA 4.1 FUNCIONAMIENTO DE LOS ROLES DE GÉNERO Y LOS ESTEREOTIPOS FEMENINOS EN LA DINÁMICA DE PRECARIZACIÓN	139

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 2.1 ENFOQUES Y TEORÍAS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL	62
CUADRO 2.2 EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE SEGÚN LA OIT	74
CUADRO 3.1 ESTADOS DE BIENESTAR Y SUS DIFERENCIAS EN EUROPA	117
CUADRO 4.1 REFORMAS LABORALES ENTRE 1975 Y 2000.....	136
CUADRO 5.1 LAS RETRIBUCIONES EN LOS NIVELES ALTOS E INTERMEDIOS DE LA JERARQUÍA OCUPACIONAL DURANTE LA CRISIS	175
CUADRO 7.1 MODALIDADES Y TIPOS DE PENSIÓN	212
CUADRO 7.2 PRINCIPALES REFORMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL. PERIODO 2000-2014.....	216
CUADRO 7.3 PRINCIPALES MEDIDAS INCORPORADAS EN MATERIA DE DESEMPLEO POR LA REFORMA DE 2012	229

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 3.1 VARIACIÓN DEL PIB UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJE. PERIODO 1960-2000	90
GRÁFICO 3.2 VARIACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1960-2000	93
GRÁFICO 3.3 TASA DE BENEFICIO TOTAL ECONOMÍA UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1960-2000	94
GRÁFICO 3.4 VARIACIÓN DE LOS SALARIOS REALES Y TASA DE DESEMPLEO EN LA UE15 (PORCENTAJES). PERIODO 1960-2000	97
GRÁFICO 3.5 TRANSFERENCIAS SOCIALES EN UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES RESPECTO AL PIB A PRECIOS CORRIENTES. PERIODO 1920-2000	100
GRÁFICO 3.6 TASA DE ACUMULACIÓN EN LA UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1960-2000	105
GRÁFICO 3.7 SALARIOS REALES (NÚMEROS ÍNDICE 2000=100) Y VARIACIÓN INTERANUAL DE SUS CUANTÍAS (PORCENTAJE) EN LA UE15. PERIODO 1960-2000	108
GRÁFICO 3.8 PARTICIPACIÓN DE LOS SALARIOS EN LA UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJE RESPECTO AL PIB c.f. PERIODO 1960-2000	109
GRÁFICO 3.9 TEMPORALIDAD EN UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1983-2000	110
GRÁFICO 3.10 PARCIALIDAD EN LA UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1983-2000	112
GRÁFICO 3.11 BRECHA DE EMPLEO UE15 Y ESPAÑA ENTRE VARONES Y MUJERES. PORCENTAJES. PERIODO 1960-2000	114
GRÁFICO 3.12 TRANSFERENCIAS SOCIALES SEGÚN MODALIDADES DE ESTADO DE BIENESTAR EN LA UE 15. PORCENTAJE DEL PIB. PERIODO 1920-2000	121
GRÁFICO 3.13 TRANSFERENCIAS SOCIALES A FAMILIAS SEGÚN MODALIDADES DE ESTADO DE BIENESTAR EN EUROPA. PORCENTAJES DE PIB. PERIODO 1980-2000	122
GRÁFICO 4.1 ACTIVIDAD FEMENINA EN LA UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1970-2014	131
GRÁFICO 4.2 DISTANCIA ENTRE LOS NIVELES DE DESEMPLEO Y CRECIMIENTO DEL PIB REAL DE ESPAÑA RESPECTO A LA UE15. PORCENTAJES. PERIODO 1970-2014	133
GRÁFICO 4.3 VARIACIÓN DE LOS SALARIOS REALES, TASA DE BENEFICIO Y DIFERENCIAL. PORCENTAJES. PERIODO 1970-2014	137
GRÁFICO 4.4 PIRÁMIDE DE POBLACIÓN SEGÚN LA PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO ENTRE LOS 16 Y 65 AÑOS. EN MILES. AÑOS 2000 Y 2008	142
GRÁFICO 4.5 POBLACIÓN OCUPADA (PERONAS) Y DESEMPLEO (PORCENTAJE) EN ESPAÑA. PERIODO 1970-2014	144
GRÁFICO 5.1 EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL NOMINAL Y REAL (EUROS) Y TASA DE VARIACIÓN DEL SALARIO REAL EN TÉRMINOS EQUIVALENTES (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014	150
GRÁFICO 5.2 EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL NOMINAL Y REAL (EUROS) Y TASA DE VARIACIÓN DEL SALARIO REAL (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014	154

GRÁFICO 5.3 DISTANCIA DEL SALARIO FEMENINO RESPECTO AL MASCULINO POR HORA DE EMPLEO POR CUENTA AJENA. EUROS. PERIODO 2000-2014	160
GRÁFICO 5.4 BRECHA SALARIAL EN EL SALARIO/HORA. PORCENTAJE. PERIODO 2000-2014	162
GRÁFICO 5.5 VARIACIÓN DEL SMI REAL (DEFLACTOR DEL PIB Y DEL IPC) (PORCENTAJES) Y CUANTÍA ANUAL (EUROS). PERIODO 2000-2014.....	165
GRÁFICO 5.6 ÍNDICE DE KAITZ PARA EL SMI ESPAÑOL. PORCENTAJE. PERIODO 2000-2014	166
GRÁFICO 5.7 DISTRIBUCIÓN DE ASALARIADOS EN FUNCIÓN DE SUS SALARIOS RESPECTO AL SMI. PORCENTAJES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014	169
GRÁFICO 5.8 DISTRIBUCIÓN DE LOS VARONES EMPLEADOS SEGÚN SU SALARIO RESPECTO AL SMI. PORCENTAJE. AÑOS 2000, 2007 Y 2014	170
GRÁFICO 5.9 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EMPLEADAS SEGÚN SU SALARIO RESPECTO AL SMI. PORCENTAJE. AÑOS 2000, 2007 Y 2014	170
GRÁFICO 5.10 DISTRIBUCIÓN DE ASALARIADOS POR DECILES DE SALARIO. PORCENTAJES. AÑOS 2007 Y 2014	172
GRÁFICO 5.11 EVOLUCIÓN DE LAS CUANTIAS DE LOS SALARIOS MEDIOS DE CORTE ENTRE DECILES DE INGRESO FEMENINOS Y MASCULINOS. PORCENTAJES. AÑOS 2007 Y 2014....	173
GRÁFICO 5.12 SALARIO NOMINAL SEGÚN GRUPO DE TRABAJADORES (2007=100). NÚMEROS ÍNDICE, PERIODO 2007-2014	175
GRÁFICO 6.1 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FIJO Y TEMPORAL (2000=100) Y TASA DE TEMPORALIDAD (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014	182
GRÁFICO 6.2 VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE CONTRATOS FIJOS Y TEMPORALES. EN MILES. PERIODO 2000-2014.....	183
GRÁFICO 6.3 EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS PARCIALES Y A TIEMPO COMPLETO (NÚMEROS ÍNDICE 2000=100) Y TASA DE PARCIALIDAD (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014.....	186
GRÁFICO 6.4 VARIACIÓN DEL NÚMERO DE CONTRATOS PARCIALES Y A TIEMPO COMPLETO RESPECTO AL AÑO ANTERIOR. EN MILES. PERIODO 2000-2014	187
GRÁFICO 6.5 DE PARCIALIDAD INVOLUNTARIA FEMENINA, MASCULINA Y TOTAL. PORCENTAJES RESPECTO A LA CONTRATACIÓN PARCIAL. PERIODO 2000-2014	188
GRÁFICO 6.6 PERSONAS CON UN SEGUNDO TRABAJO TOTAL Y POR CUENTA AJENA (EN MILES) E IMPORTANCIA POR SEXOS DE LOS EMPLEADOS POR CUENTA AJENA CON UN SEGUNDO TRABAJO (PORCENTAJES). PERIODO 2000-2014	189
GRÁFICO 6.7 TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y SU PESO RESPECTO DEL TOTAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014	192
GRÁFICO 6.8 HORAS AL AÑO TRABAJADAS POR ASALARIADO (NÚMERO DE HORAS) Y HORAS DE TRABAJO TOTAL (EN MILES). PERIODO 2000-2014	194
GRÁFICO 6.9 NÚMERO HORAS EFECTIVAS TRABAJADAS SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN. EN MILES. PERIODO 2000-2014	195

GRÁFICO 6.10 HORAS EXTRAORDINARIAS PAGADAS Y NO PAGADAS (EN MILES) Y TRABAJADORES QUE REALIZAN HORAS EXTRA NO PAGADAS (PORCENTAJE RESPECTO A LOS QUE REALIZAN HORAS EXTRAORDINARIAS). PERIODO 2005-2014.....	197
GRÁFICO 6.11 BRECHA EN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS PAGADAS Y NO PAGADAS Y EN LOS EMPLEADOS QUE LAS REALIZAN. PORCENTAJES. PERIODO 2005-2014	198
GRÁFICO 6.12 NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES Y ACCIDENTES IN ITINERE. PERIODO 2000-2014	204
GRÁFICO 6.13 NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES EN HOMBRES Y MUJERES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014.....	205
GRÁFICO 7.1 NÚMERO DE PESIONISTAS E IMPORTE DE LA PENSIÓN MEDIA ANUAL DE HOMBRES Y MUJERES. PERIODO 2000-2014.....	215
GRÁFICO 7.2 VARIACIÓN MEDIA ANUAL DE LOS IMPORTES NOMINALES Y REALES DE LA PENSIÓN MEDIA ANUAL. PORCENTAJES. PERIODO 2000-2014	217
GRÁFICO 7.3 BRECHA DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN Y CUANTÍA MEDIA ANUAL DE LAS PENSIONES. EN EUROS. PERIODO 2000-2014	218
GRÁFICO 7.4 AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (PERSONAS) Y REPRESENTACIÓN DE LA PRESENCIA DE AMBOS SEXOS (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014.....	219
GRÁFICO 7.5 PENSIONES CONTRIBUTIVAS EN HOMBRES Y MUJERES SEGÚN TIPO DE PRESTACIÓN. AÑOS 2001, 2007 Y 2014.....	220
GRÁFICO 7.6 PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS EN HOMBRES Y MUJERES SEGÚN TIPO DE PRESTACIÓN. AÑOS 2000, 2007 Y 2014.....	222
GRÁFICO 7.7 COBERTURA POR DESEMPLEO EN ESPAÑA. PORCENTAJE. PERIODO 2000-2014	227
GRÁFICO 7.8 COBERTURAS DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PERSONAS CUBIERTAS. PERIODO 2000-2014	230
GRÁFICO 7.9 BENEFICIARIOS Y BENEFICIARIAS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO. PERIODO 2000-2014.....	231
GRÁFICO 7.10 PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA FORMACIÓN CONTINUA (NÚMERO DE PERSONAS) Y BRECHA DE GÉNERO (PORCENTAJE). PERIODO 2005-2014.....	235
GRÁFICO 8.1 INACTIVIDAD EN HOMBRES Y MUJERES (NÚMERO DE PERSONAS) E INCIDENCIA DE INACTIVIDAD POR LABORES DOMÉSTICAS (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014	244
GRÁFICO 8.2 MUJERES EMPLEADAS EN EL SECTOR DOMÉSTICO Y HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO. EN MILES. PERIODO 2000-2014.....	245
GRÁFICO 8.3 MOTIVOS DE JORNADA PARCIAL RESPECTO AL TOTAL DE LA CONTRATACIÓN PARCIAL POR SEXOS (PORCENTAJE). AÑOS 2000, 2007 Y 2014	248
GRÁFICO 8.4 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO DE HOMBRES Y MUJERES TOTALES (MILES DE PERSONAS). PERIODO 2001-2014.....	257
GRÁFICO 8.5 RIESGO DE POBREZA POR GRUPOS DE EDAD. PORCENTAJES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014.....	259

GRÁFICO 8.6 PARTICIPACIÓN DE VARONES Y MUJERES EN AMBOS TIPOS DE TRABAJO. PORCENTAJE DE PERSONAS. PERIODO 2002-2003 Y 2009-2010	265
GRÁFICO 8.7 TIEMPOS DEDICADOS POR VARONES Y MUJERES EN AMBOS TIPOS DE TRABAJO. TIEMPO. PERIODO 2002-2003 Y 2009-2010.....	267
GRÁFICO 8.8 BRECHA DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE REPRODUCCIÓN. PORCENTAJE. PERIODO 2002-2003 Y 2009-2010.....	268
GRÁFICO 8.9 DISTANCIA EN LOS TIEMPOS DEDICADOS AL OCIO EN HOMBRES Y MUJERES. TIEMPO. PERIODO 2002-2003 Y 2009-2010.....	270

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTADOS DE BIENESTAR.....	119
TABLA 5.1 VARIACIÓN DE LOS SALARIOS MEDIOS DE HOMBRES Y MUJERES EN TÉRMINOS EQUIVALENTES. PORCENTAJES. PERIODO 2000-2014	151
TABLA 5.2 VARIACIÓN SALARIO NOMINAL Y REAL (DEFLACTOR PIB) RECIBIDO POR VARONES Y MUJERES. PORCENTAJES. PERIODO 2000-2014.....	155
TABLA 5.3 GANANCIA Y SALARIO MEDIO ANUAL EN AMBOS SEXOS Y DISTANCIA DE GÉNERO. EUROS. AÑOS 2000, 2007 Y 2014	157
TABLA 6.1 EMPLEADOS TOTALES, VARONES Y MUJERES CON CONTRATOS CON HORAS SOCIALMENTE DESFAVORABLES. PORCENTAJES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014.....	201
TABLA 7.1 IMPORTE MEDIO PERCIBIDO EN CONCEPTO DE PENSIÓN Y PRESTACIONES. EUROS/MES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014	223
TABLA 7.2 PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS MEDIAS DE HOMBRES Y MUJERES. EUROS/MES. AÑOS 2001, 2007 Y 2014.....	224
TABLA 8.1 PARTICIPACIÓN DE AMBOS SEXOS EN DISTINTAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN PARA EL CUIDADO DE MENORES. PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES. AÑO 2010	251
TABLA 8.2 PERMISOS Y EXCEDENCIAS POR MATERNIDAD Y PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES (NÚMERO), SU EVOLUCIÓN (PORCENTAJE) Y PRESENCIA FEMENINA (PORCENTAJE). AÑOS 2007 Y 2014	252
TABLA 8.3 RIESGO DE POBREZA EN EL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN Y VARIACIÓN EN AMBOS PERIODOS DE ANÁLISIS. PORCENTAJES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014.....	260
TABLA 8.4 RIESGO DE POBREZA EN HOMBRES Y MUJERES SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL Y BRECHA DE GÉNERO. PORCENTAJES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014.....	262

*Hombres sus derechos y nada más.
Mujeres sus derechos y nada menos.*

Susan B. Anthony

AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas a las que agradecer el apoyo, la colaboración y la comprensión que me han permitido la elaboración de esta tesis doctoral y que, como en cualquier proceso de aprendizaje, van mucho más allá de lo aquí recogido. Ellas son quienes desde el terreno académico, personal y profesional me han hecho partícipe de la discusión y el debate colectivo necesarios para su realización: gracias por disponerme de lo necesario, a muchos niveles, para este viaje. Solo ha faltado una cosa, la reciprocidad por mi parte para devolvérselo.

Haciendo memoria, recuerdo mi primera incursión a esta misma facultad, hace más de una década atrás. Al contrario que ahora, allá por el 2002, a muchos les hicieron creer que la obtención de un título universitario sería la puerta a un empleo "en buenas condiciones"; otros, todavía más ingenuos, pensábamos que la universidad, quizás, no sería la vía que garantizase un trabajo para toda la vida pero sí un espacio de apertura intelectual, de crítica y de discusión que nos enseñaría a comprender cómo funcionaba el mundo desde un punto de vista económico. Nada más lejos de la realidad. Aprendimos a llevarlo y, entre contradicciones, muchos logramos "aprobar" y dar fin a esa infinitud de cinco años en la que desarrollábamos la memoria a costa de la creatividad y las opiniones propias. Sin embargo, tuve la suerte de compartir esos años con Lucía, Mónica, Cris y Miguel, amigos y compañeros de malestares, entendimientos y buenos ratos que retroalimentaron nuestra curiosidad. Años después seguimos ahí, siendo los mismos compañeros con infinidad de preguntas que avanzamos por cada uno de los distintos caminos que seguimos.

Después llegó la "esperada" entrada al mundo laboral, la empresa privada, la nómina a fin de mes, el empleo precario, las jornadas partidas y, en definitiva, las exigencias de ajustar los tiempos, casi por completo, al trabajo y a las circunstancias de la crisis. Fue entonces cuando determinadas cuestiones que parecían superadas dejaron de encajar y se multiplicaban las contradicciones en torno a la cuestión laboral y las desigualdades en este terreno: ¿por qué en muchos departamentos todas éramos mujeres? ¿Cuáles eran los motivos de las diferencias salariales y en las condiciones contractuales? ¿Por qué las ideas y esfuerzos de muchas compañeras se infravaloraban y luego eran aplicadas por quienes inicialmente las desechaban? Quizás algunos de estos interrogantes que no se correspondían con la racionalidad que nos enseñaron en la facultad, ni con otras condiciones objetivas que alcanzaba a pensar, fueron los que me recondujeron nuevamente a la universidad, o quizás otros, no lo sé. Pero años más tarde estaba aquí, cursando el máster de Economía Internacional y Desarrollo gracias, entre otras cosas, a que el recibo de la matrícula seguía siendo entonces asumible. La secuencia entre lo académico y lo profesional no podía haber sido de otra manera, al menos no en mi caso, como tampoco sin dos personas, Nita y Maru, que entendieron la importancia de la motivación a la hora de estudiar o de trabajar.

Desde entonces, la economía para mí fue otra cosa porque esta vez sí encajaban preguntas y respuestas, a diferencia de aquellas resumidas en hipótesis, supuestos y gráficos. Ver las cosas de

otra manera: ¡las gafas!, de eso se trataba. Sin la extensión merecida, no puedo evitar referirme particularmente a algunas de las personas que me han acompañado a descubrirlo y que, en esta renovada andadura, han logrado sorprenderme, entre otras cosas, por su entusiasmo y generosidad:

En primer lugar, mencionar a mis compañeros de máster, a Coral M. Erades, Celia Heredia, Leandro Martínez, Davide Villani, Carlos Gutiérrez, Mariu Ruiz-Gálvez, Manu Gracia y Mario Rísquez porque han sido ellos los que lograron crear un hueco y generar el espacio de reflexión más gratificante, donde el debate siempre vino acompañado de la escucha, la colaboración y las ganas de avanzar juntos. Este agradecimiento se extiende a otros colegas con quienes han faltado más ocasiones y que seguro llegarán (Carlos Martínez, Miguel García, Patricia Stupariu, Juan R. Ruiz, Oana Cristian, Pablo Aguirre, Luis Baratas, etc.), así como a aquellos de promociones anteriores (Miguel Montanyá, Antonio Sanabria, Bibiana Medialdea, Luis Buendía, Ricardo Molero, Javier Murillo, etc.) que siempre nos animan a trabajar colectivamente a los que vinimos detrás.

En segundo lugar, mencionar a aquellos que, desde su posición como docentes, han sido guías en este aprendizaje y nos han trasladado un compromiso que supera con creces la exigencia de su labor. Amigos antes que profesores a los que tengo un cariño especial fruto del esfuerzo y la motivación que logran trasladarnos con su dedicación y sus horas interminables:

A Fernando Luengo por permitirme trabajar con él desde el primer día e invitarme a escribir, colaborar e investigar juntos. También, por supuesto, por arriesgarse a dirigir esta tesis doctoral a sabiendas de que las restricciones que hoy nos afectan a muchos dificultan una dedicación plena y nos alejan de las circunstancias óptimas para su realización. A Ángel Vilariño, Nuria Alonso, David Trillo y Rafa Padilla con quienes me siento en deuda constante por todo lo que nos dan, en todas las esferas, y por la imposibilidad de poder devolvérselo, a un nivel similar, en algún momento. A Xabier Arrizabalo, gracias por la confianza y por insistir en que, a pesar de que las botas no sean las apropiadas, se pueden subir montañas (¡y se suben!). Generosidad y apoyo que he recibido de todos ellos, con los que aprendo día a día, y que agradezco también a otros miembros del departamento (Pedro José Gómez, Jorge Fonseca, María José Paz, etc.) y de Fuhem (Yayo Herrero, Ángel Martínez González-Tablas, Santiago Álvarez y, cómo no, África, Nuria, José, Mónica, Luis, Ana Belén, Mariola, Ana, Olga, etc.). Sé que sois muchas más las personas de quienes me llevo, en el terreno profesional y académico, experiencias imborrables en estos últimos años, a pesar de no poder mencionarlos a todas.

Las últimas líneas las guardo para mi familia, la extensa, con la que, por tantas cosas, se quedan cortas las palabras: gracias por entender las ausencias, por escuchar atentamente sobre asuntos a veces ajenos, por no dejar que me pierda en la urgencia, por comprender mi dedicación y, sobre todo, por estar y confiar en mí. A mis sabias: Elena, Mika, Bere, Sole, Sandra, Ruth y las que me faltan. A mis hermanas, Elena y Paula, luchadoras incansables que me permiten enfocar mis intereses y los

amplían a otros mundos de la manera más divertida y apasionada posible. A mi madre, Mariluz, por su capacidad de adaptación a cualquier circunstancia y por una comprensión del cuidar que me sorprenden en todo momento. A mi padre, Adolfo, porque no es fácil lidiar con tanto ímpetu de cambio y por retarme a que me supere todos los días de mi vida. A mis abuelos por verme tan grande en el reflejo que tienen de mí. Y a Miguel que, sin saberlo, acierta con lo que necesito para cada aventura y corre conmigo. Gracias, muchas gracias, y perdonadme por los tiempos y "destiempos" de este año. Sin vosotras, esto no hubiera sido una opción para mí.

Y termino con un apunte necesario: toda la responsabilidad de las limitaciones y críticas que puedan sustraerse del contenido aquí recogido residen en una sola persona, la autora en este caso, y espero que sea a ella misma a quien podáis perdonar cualquier cuestión que no cumpla con vuestras expectativas.

RESUMEN

El principal problema de los mercados de trabajo oscila entre unos niveles de desempleo elevados y el empeoramiento de las condiciones laborales que alcanzan límites históricos en estos primeros años del siglo XXI. Hoy en día, el hecho de contar con un empleo no es garantía suficiente para conseguir unas condiciones de vida material adecuadas que aseguren una vida digna para el trabajador y la sociedad en general.

Cada vez más personas se ven inmersas en trayectorias laborales intermitentes, en las que se combinan largos periodos de desempleo con contratos de trabajo precarios, que dificultan su acceso al ingreso social a través de una relación con el empleo estable y segura. Esta participación desdibujada en el mercado se extiende entre la población y supera los grupos sociales que tradicionalmente han padecido situaciones más desfavorables en lo que respecta al trabajo remunerado (jóvenes, mujeres, migrantes, etc.). Sin embargo, este proceso de degradación de las condiciones laborales no es neutral e incide parcialmente en los estratos sociales que ven reducidos sus salarios y suprimidos sus derechos en modalidades de contratación heterogéneas que se ofrecen cada vez con una mayor frecuencia en el mercado.

La magnitud de los cambios económicos recientes ha impactado en el mercado de trabajo y ha hecho crecer las asimetrías del pasado en el tránsito de una fase a otra del ciclo económico, mientras mudábamos los últimos años de crecimiento por la contracción económica que ha supuesto la reciente crisis. Estos cambios se han producido fundamentalmente en tres ámbitos interconectados de la economía –productivo, empresarial e institucional– y han incidido en la ciudadanía, no siempre de forma visible, con un claro efecto discriminatorio entre hombres y mujeres.

Como consecuencia de estas transformaciones, la persistente distancia ocupacional por motivos de género acrecienta las desigualdades en el terreno del empleo, pero también en aquellos otros espacios donde se desarrollan las actividades de reproducción social. Ambos tipos de actividad dan continuidad al sistema económico y son parte de la carga total de trabajos realizados por y para la sociedad, a pesar de que habitualmente estos últimos quedan ocultos por no mediar en ellos una relación mercantil. Su reparto es desigual entre hombres y mujeres recayendo mayoritariamente sobre ellas la responsabilidad de las funciones reproductivas y sobre ellos las mercantiles. El protagonismo femenino en las tareas domésticas y de cuidados que se asumen y realizan en el interior de los hogares confluye con su papel en la producción y determina su participación en el empleo.

Por ese motivo, al acercarnos a los acontecimientos sucedidos en el empleo español, pero que con cierta similitud son extrapolables a otras economías europeas, es necesario considerar los condicionantes de género que actúan en ambas esferas (producción y reproducción) de la realidad económica y que explican un efecto diferenciado en el avance de la precariedad.

La finalidad, por tanto, de esta investigación es ofrecer un análisis complejo de las características que adquiere la precariedad española en los años recientes (2000-2014) y señalar las particularidades propias que presenta este fenómeno desde una perspectiva de género. Con tal propósito se incorpora, de una parte, la combinación de varias dimensiones analíticas al aproximarnos a la descripción y medición de la precariedad, y de otra, la articulación de distintos planos donde se habrían concentrado los cambios económicos que mayores repercusiones han supuesto para la calidad del empleo y las desigualdades laborales.

Objeto de estudio: El análisis de la precariedad laboral en la economía española, su relevancia y particularidades para ofrecer una explicación del fenómeno desde una perspectiva comparada y con enfoque de género que integre, al mismo tiempo, los planos productivo, institucional y empresarial.

SUMMARY

The major problem of labor markets ranges between high levels of unemployment and the worsening of working conditions that reach historical limits these first decades of the 21st century. Nowadays, being employed is no guarantee of achieving suitable material life conditions that assure a decent standard of living in society.

Day by day, more people are mired in interrupted work paths, in which long periods of unemployment are combined with precarious employment contracts that impede access to social integration through a stable and secure employment. This blurred participation in the labor market spreads between the population and holds back the social groups that have traditionally suffered the most unfavorable situations in terms of paid work (young people, women, immigrants). However, this process of deterioration of the working conditions is not neutral and partially affects those social strata that have seen their salary reduced and their rights in atypical modalities of contracting offered on the market suppressed.

The magnitude of the economic recent changes has struck on the labor market and has increased the asymmetries of the past in the transition from one phase of the economic cycle to another, while the last years of growth gave place to the economic contraction of the recent crisis. These changes have taken place, fundamentally, in three interconnected areas of the economy –productive, business and institution– and have provoked, not always in a visible form, a clear discriminatory effect between men and women.

As a consequence of these transformations, the ongoing occupational distance due to gender discrimination promotes inequalities in the sphere of employment but also in those other spaces where the activities of social reproduction develop. Both types of activity give continuity to the economic system and are part of a totality of labor activities that sustain society, despite the fact that the latter remain secret as they lack mercantile character. Its distribution is unequal between men and women, relapsing, for the most part, on the women the responsibility of reproductive functions and, on the former, mercantile ones. The feminine prominence in domestic tasks and care giving functions, that are assumed and done inside houses, comes together with their role in production and determines their participation in employment.

For this reason, approaching the events that have taken place in the Spanish employment, and that with certain similarity are extrapolated to other European economies, is necessary to consider the determining gender conditions that act in both spheres (production and reproduction) of the economic reality and that explain a differential effect in the advance of the precariousness.

The purpose, therefore, of this investigation is to offer a complex analysis of the characteristics that the Spanish precariousness acquires in the recent years (2000-2014) and to indicate the particularities that this phenomenon presents from a perspective of gender. With this goal in mind, the combination of several analytical dimensions directed to the description and measurement of precariousness are put together with different perspectives on the spheres where the economic changes had major repercussions related to the quality of the employment and labor inequalities.

Object of study: The analysis of the labor precariousness in the Spanish economy, its relevancy and particularities, in order to offer an explanation of the phenomenon from a comparative perspective and with the approach of a gender perspective that integrates, at the same time, the areas of production, institutions and business.

CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO, ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se expone la temática de análisis general que aborda la tesis doctoral que presentamos y se aclaran cuestiones metodológicas que parten del enfoque que plantea la investigación. Comenzamos con un primer apartado introductorio que nos aproxima al objeto de estudio a partir del cual se plantean las hipótesis de partida y los objetivos de la investigación. En los siguientes apartados explicamos el interés con el que se inició esta propuesta y la justificación del estudio de la precariedad para el caso español. A continuación, se describe la estructura formal, la relación de los capítulos propuestos y el contenido de los mismos. Por último, al final de este capítulo se incluye un apartado más extenso de aclaraciones previas sobre el objeto de estudio y las cuestiones que complementan esta tesis.

1. Introducción a la investigación

Hoy más que nunca, la problemática del empleo precisa ocupar con urgencia un lugar central en el debate académico y en las agendas políticas. La insuficiente demanda laboral por parte de las empresas que atraviesa a un gran número de economías que forman parte del denominado mundo "desarrollado", así como la propagación de empleos muy deficitarios en términos de ingresos, condiciones de trabajo y derechos laborales, asociados con la calidad de los mismos, hace que resurja el interés por la calidad del empleo.

La operatividad del capitalismo actual lleva a cuestionar aquellos argumentos que en su día vincularon un crecimiento económico suficiente con el bienestar social a través de la creación de una cantidad de empleo adecuada y en buenas condiciones. Lo mismo cabe decir de aquellas otras posiciones que concentran los foros políticos de discusión, distinguidos por la convencionalidad de sus discursos, que conectan las trayectorias laborales con un ascenso intrínseco y generalizable por la estructura social.

Todavía hoy, en plena resaca de uno de los mayores desacoples entre demanda y oferta de trabajo en nuestro país, es habitual que se haga referencia al objetivo de la creación de empleo, como si ese objetivo validara la política económica, sin reparar en su calidad. No es en absoluto baladí que los logros de la política económica a nivel nacional consistan, queden limitados a una concepción reduccionista del trabajo, ignorando que, además de la creación de puestos de trabajo, la acción política se proyecta en otras muchas direcciones que desbordan el mercado laboral e incluso los contornos de la economía y que buena parte de los puestos de trabajo generados son de muy mala calidad.

El comienzo de este nuevo siglo revela significativas pautas de cambio en el mundo del empleo que, intuitas en el pasado, hoy resultan innegables. El empleo como mecanismo principal de integración, tanto a nivel personal como social, tal y como nos daban a entender las características asociadas

tradicionalmente a él, pierde protagonismo frente a otras fórmulas de apropiación de ingresos y riqueza. En paralelo, una creciente masa de población se ve sumida en unos itinerarios vitales que rozan los umbrales de la pobreza y la exclusión social, a pesar del hecho de contar con un empleo remunerado.

Constatamos, por tanto, que ya no se trata simplemente de alcanzar un trabajo –que también– sino lo que a él asociamos (ingresos, estabilidad, autonomía, seguridad, autorrealización, etc.) Sin olvidar, por otro lado, las dificultades adicionales que enfrentan algunos colectivos por cuestión de clase, sexo o etnia para su consecución. Elementos que no pueden quedar al margen a la hora de trasladar cualquier propuesta orientada a revertir el problema en el contexto económico, social y político en el que nos encontramos.

El empleo, tal y como se conocía a mediados del siglo pasado, casi no se reconoce a consecuencia de muchas de las formas que hoy adopta. Los problemas que arrastra el mercado de trabajo se trasladan a otros ámbitos de nuestra cotidianeidad y la precariedad laboral se ha convertido en la cuestión social principal para la Europa del siglo XXI (Dörre, 2009).

Las particularidades en el caso de la economía española nos llevan a identificar una reconfiguración de las pautas de empleo tradicional que se inicia hace más de cuatro décadas pero que, sin embargo, cobra especial importancia en el inicio de este nuevo siglo. Se han alterado las características que en el pasado eran centrales en el funcionamiento del mercado de trabajo (estabilidad, seguridad, protección) en línea con la evolución seguida por el modelo de producción. Modelo que, entendido en su sentido más amplio, comprende las características del proceso de producción y la organización del trabajo en torno a él, pero también el marco institucional que lo rodea y las estrategias empresariales que se desarrollan en el espacio productivo. Elementos todos ellos que repercuten en los trabajos realizados por la sociedad y que constituyen rasgos propios que dan forma al sistema económico en un momento concreto de la historia.

Así, al acotar el periodo de análisis a los sucesos acontecidos en una y otra etapa del ciclo económico entre 2000 y 2014, recogemos simultáneamente cómo se han relacionado algunos aspectos de los planos productivo, empresarial e institucional con el empleo y el trabajo ante climas económicos totalmente opuestos.

El paso de una etapa a otra rompe con un escenario en el que la actividad económica se mostraba al alza, disminuía el desempleo y se presumía de un ambiente estable y cohesionado, a pesar de los síntomas de insostenibilidad de nuestro modelo de crecimiento. En España, durante la segunda fase del periodo de crecimiento (iniciado en 1995 y que se extiende hasta 2007), sí se creó empleo, poniéndonos como ejemplo desde Europa (el "milagro español" se decía poco antes de la crisis), pero se ignoró, y aquí sobreviene lo importante, que estos registros fueron en paralelo a la propagación de una precariedad que definió buena parte de los puestos de trabajo creados.

Aparecen luego los problemas en las finanzas, el sistema bancario se desmorona y la senda del crecimiento pone fin a más de una década de bonanza económica centrada en el ladrillo y en la economía de burbuja. Las secuelas en el mercado de trabajo no tardaron en llegar y, la poca entidad de los sectores con un alto poder dinamizador dentro de la estructura productiva, hizo empeorar las expectativas de una temprana recuperación.

Vinieron las quiebras, los cierres y todo tipo de dificultades para las empresas, todas ellas ubicadas en un tejido productivo con pocos recursos y fuertemente apalancado tras un largo periodo en el que la extensión del crédito fácil ocultó las carencias estructurales de ese modo de crecimiento y los efectos de una distribución crecientemente regresiva. Las empresas supervivientes, por el contrario, intensificaron las medidas de flexibilidad en sus prácticas de gestión de recursos humanos, fórmulas recurrentes desde la segunda mitad del pasado siglo pero que en los últimos años se consagran como seña de sus estrategias de beneficio aplicándose en cada nueva incorporación de personal a sus plantillas.

Al mismo tiempo, las presiones por parte de los intereses de grandes organizaciones e instituciones financieras, con la intención de restablecer las condiciones de rentabilidad, han tenido acogida en el ámbito supranacional de la Unión Europea desde sus inicios, reforzándose poco después de la debacle financiera sucedida en 2008. De este modo, a partir de 2010, las políticas expansivas de respuesta a la crisis cambiaron su rumbo y colocaron en el punto de mira los derechos sociales y laborales conseguidos hasta la fecha. Lejos de revertir la situación, las medidas aplicadas en los años posteriores crean un nuevo escenario en el que se agudizan los desequilibrios de poder entre los agentes sociales que participan en la economía y en el que los problemas se han intensificado. Solo así se entiende que el rescate financiero a España se canalizase hacia entidades bancarias y cajas de ahorro que obtuvieron grandes ganancias haciendo negocio con familias que no podían acceder siquiera a una vivienda, que la deuda privada fuera asumida por las administraciones públicas y se socializase entre la población o que los recortes necesarios para pagar la deuda y, sobre todo, sus intereses, se concentrasen en aquellas partidas presupuestarias que, como la protección social, cubren las necesidades más básicas de la población.

Por todo ello, centrar la investigación en el avance de la precariedad laboral en nuestras fronteras, en paralelo a las alteraciones que han desmoronado a las principales economías del globo, y de forma particular la nuestra, cuenta con un interés propio. Más aun cuando la complejidad de esta problemática tiene múltiples caras, enseñando todas ellas a los grupos más vulnerables de la sociedad, y donde las mujeres las padecen tanto o más por su doble presencia en el espacio productivo y reproductivo.

Concebir el término *trabajo* desde una noción restrictiva del mismo, que solo lo entiende en un espacio productivo y mercantil, como ha sido la postura convencional en el análisis económico que ha orientado las medidas en materia de política económica, impide profundizar en la comprensión del problema. Al igual que no es posible, desde esa posición, integrar en el análisis el papel de las mujeres en el desempeño de aquellos trabajos realizados en otros espacios en los que se desarrolla

la vida y repercuten en su participación en el empleo. No es casualidad que tras varios siglos de historia capitalista no encontremos ninguna referencia que demuestre una presencia femenina en el mercado que supere la masculina o que las mujeres dispongan de una posición laboral privilegiada en términos de salarios, condiciones o derechos. Como tampoco lo es que las mujeres representen una proporción mínima en los espacios de poder y decisión de las jerarquías ocupacionales o en los sectores de actividad donde residen los nichos de empleo mejor valorados.

Ahora bien, adentrarnos en el estudio del trabajo desde una perspectiva amplia como la que se plantea en esta tesis no es tarea fácil, como tampoco lo es aproximarnos al proceso de precariedad laboral y su impacto desigual en las mujeres sin olvidar las relaciones que operan en el espacio de la reproducción, sin las cuales, no puede explicarse la desigual participación o la segmentación en el mercado de trabajo que separa a hombres y mujeres de una situación de equidad. Nuestro objetivo se basa en explicar las diferencias de género en el empleo, asumiendo esa complejidad y resolviendo, con las herramientas disponibles, las dificultades que ello entraña.

Esa complejidad a la hora de acercarnos al fenómeno se refleja en varias cuestiones. Por un lado, en la amplitud y variedad de indicadores escogidos para la medición de los acontecimientos laborales y la localización de las distancias que presentan ambos sexos respecto a esta cuestión. Asimismo, resultará obligado abordar algunos de los elementos explicativos del papel subsidiario en el empleo de las mujeres, los cuales continúan manifestándose en roles y estereotipos claramente definidos por la lógica patriarcal, y que están patentes en un espacio que escapa a la lógica del mercado. Por otro lado, en la forma de analizar la influencia de los cambios aparecidos en el modelo productivo de nuestro país desde la segunda mitad del siglo XX sobre la calidad del empleo, tratando de resaltar las particularidades derivadas del caso concreto de las mujeres, para valorar, en última instancia, si contribuyen a reducir las desigualdades en el terreno laboral y avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

Añádase que todo ello nos conducirá a un replanteamiento de la noción misma trabajo, de su distribución y de las interrelaciones que ocurren en un recinto que alcanza, supera, el perímetro estricto que establece la economía ortodoxa. Esto comporta recorrer la única vía capaz de ahondar en las repercusiones laborales, sociales y políticas, de manera distintiva entre los sexos, al analizar las transformaciones económicas de estos últimos tiempos. Aquella que proporciona incorporar la visión de género al investigar los fenómenos que discurren en la realidad económica.

2. Objetivos de la investigación

La finalidad de esta investigación es contribuir a la comprensión de las dinámicas y relaciones que tienen lugar en las distintas esferas que componen la realidad y que determinan la posición de ambos sexos en los trabajos realizados, tanto dentro como fuera del mercado. En particular, las preguntas a las que se tratará de dar respuesta buscan profundizar en la influencia que tiene el patriarcado en el avance de la precariedad en nuestra sociedad, así como en los factores que

provocan que esa degradación de las condiciones de empleo repercuta de manera desigual en la población española. Son cuatro los objetivos iniciales, en torno a los cuales hemos desarrollado las hipótesis que enunciaremos más adelante:

1. Valorar la magnitud del progreso de la precariedad laboral en la economía española aplicando una perspectiva comparada que resalte su generalidad y demuestre que no se trata de un fenómeno particular, circunscrito exclusivamente al caso español.
2. Comprender la influencia que el modelo productivo tiene en el deterioro de las atribuciones del empleo en ambos sexos, en particular, la de aquellos componentes fundamentales para completar una explicación coherente sobre la mayor incidencia de la precariedad en las mujeres.
3. Reflejar y analizar la incidencia diferencial de las problemáticas laborales que, por cuestión de género, se producen en el terreno laboral y que tienen que ver con la carga total de trabajos que asumen las mujeres en los distintos espacios en los que éste se desarrolla.
4. Identificar las principales consecuencias que la precariedad laboral femenina conlleva para las empleadas que participan en el espacio productivo de la economía.

Preguntarnos sobre la calidad del empleo obliga a considerar una amplia batería de interrogantes relacionados con su degradación en las últimas décadas y, la adecuada contestación de los mismos, nos informará de la incidencia y las consecuencias de su extensión, así como de los aspectos que la determinan.

A partir de los objetivos más generales de la investigación se ha elaborado una serie de hipótesis de trabajo que acotan estas incógnitas, agrupándolas en tres bloques bien definidos que se corresponden con su naturaleza analítica, bien del objeto de estudio planteado y sus condicionantes, bien de las consecuencias que se generan en otros espacios de la economía:

Parte primera. El deterioro de la norma de empleo tradicional

Hipótesis 1. Los cambios en el modelo de producción desde la segunda mitad del siglo pasado generaron un aumento de la precariedad laboral, extendiéndose por gran parte de las economías europeas, entre las que España no es una excepción.

Partimos de la idea de que el agotamiento del modelo fordista de producción origina que Europa se aleje del objetivo del pleno empleo y se modifiquen las pautas tradiciones de estabilidad y seguridad con las que se relaciona la calidad del trabajo asalariado. Las transformaciones sucedidas, además de alterar las características anteriores del empleo, alcanzaron a cuestionar el desarrollo de los sistemas de protección social que, a través de la promoción de unos derechos sociales garantizaban

la reproducción social y unas condiciones de vida adecuadas para los trabajadores y sus familias. Tras la crisis de los años setenta, la organización social en torno al trabajo vendrá marcada por el paradigma de la flexibilidad, el cual dará respuesta a los problemas de rentabilidad empresarial, trasladando los riesgos del mercado a la mano de obra. A tal respecto, nuestra posición es que son las transformaciones productivas, empresariales e institucionales las que fundamentalmente explican la configuración de un nuevo marco de relaciones laborales en el que se deterioran progresivamente las formas de empleo y se produce la elevación del desempleo en los países comunitarios.

Hipótesis 2. En su avance, la precariedad se enquistaba en los grupos peor posicionados en el mercado donde la participación femenina es mayoritaria, provocando importantes tensiones en el terreno reproductivo.

Este proceso de cambio en la norma del empleo coincide, y no por casualidad, con la incorporación de la mujer al mercado laboral, lo que supone un punto y aparte en la distribución sexual de los trabajos. En línea con las posiciones teóricas que abordan los hechos desde un enfoque de género todo indica que, desde el comienzo, las mujeres mantienen un papel subsidiario en el trabajo asalariado como consecuencia de su rol en la reproducción. Esta subordinación femenina en el terreno laboral es generalizada a pesar de observarse especificidades propias de cada contexto, haciendo más sensible a este colectivo ante las adversidades económicas y la precariedad. Comprobaremos que, aunque en algunos países europeos la ampliación de las políticas públicas permitió aliviar momentáneamente los conflictos de conciliación, en ningún caso esto significó una redistribución equitativa de la carga total de actividades, la consolidación de una corresponsabilidad pública en la reproducción o la superación de la crisis de cuidados que se manifestaba en el panorama europeo.

Segunda parte. El avance de la precariedad laboral en la economía española durante los primeros años del siglo XXI

Hipótesis 3. El fenómeno de la precariedad adquiere rasgos diferenciados en nuestro país y se enquista en ciertos grupos de población en donde se encuentran claras diferencias entre hombres y mujeres.

Lejos de corregirse las asimetrías laborales en el mercado, estas se han mantenido hasta el comienzo del siglo XXI, ampliando la segmentación de género en el terreno productivo como consecuencia de oportunidades de acceso al empleo desiguales y de condiciones laborales divergentes entre los puestos ocupados por hombres y mujeres.

El modelo de inserción laboral español preserva la posición subordinada de las mujeres en el mercado de trabajo en coherencia con los estereotipos de género que prevalecen en la distribución

sexual de los trabajos. Esto las sitúa de partida en segmentos de ocupación en donde los ingresos, las condiciones y los derechos laborales son menores y restringe las opciones femeninas de alcanzar unos estándares de vida en igualdad de condiciones que los empleados varones.

Hipótesis 4. En el horizonte temporal considerado en este trabajo (2000-2014), se observan tres procesos en la economía española –destrucción de empleo, devaluación y precariedad– que habrían ampliado las brechas existentes por cuestión de género.

Las políticas de moderación salarial y la propagación de formas atípicas de empleo sucedidas durante este periodo causan la devaluación en los ingresos percibidos por el trabajo, acentúan la dispersión salarial entre empleados e incrementan la desigualdad en las remuneraciones recibidas por hombres y mujeres.

Con carácter general, esto ocurre en paralelo a una creciente degradación de las características de los contratos y las condiciones laborales con las que se relaciona la precariedad y que hoy se extiende por todo el tejido social.

De igual modo, los derechos laborales y la protección social a las personas que participan del empleo también han retrocedido y separan crecientemente las condiciones de vida de la población según su posición en el mercado. Al contar con un sistema de coberturas y ayudas sociales estrechamente vinculado con la situación en el empleo, las mujeres disponen de prestaciones menores, amplificándose los problemas anteriores relacionados con los ingresos y las condiciones laborales.

Todo ello mantiene la separación de las posiciones laborales y de los niveles de protección social a los que tienen acceso ambos grupos de población e impide superar los aspectos de discriminación que desde la vertiente de género se manifiestan en los salarios, las condiciones y los derechos laborales.

Tercera parte. Consecuencias y riesgos de la precariedad laboral

Hipótesis 5. Los cambios ocurridos en el empleo, pero no solo, ocasionan tensiones para la reproducción y conllevan graves consecuencias tanto para las trayectorias vitales de las mujeres como para el sostenimiento de las necesidades sociales.

La combinación de la precariedad con la supresión de ayudas y servicios públicos, ocurrida principalmente tras la crisis económica, recorta el papel de las instituciones en la reproducción e incrementa la carga de trabajos domésticos y de cuidados asumida por los hogares. Las repercusiones que esto genera en el terreno reproductivo, aquel en el que las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidados, choca con la disponibilidad de ingresos y de tiempos que exige el mantenimiento de las necesidades sociales básicas.

El actual modelo de distribución de los trabajos remunerados y no remunerados es resultado de creencias y valores sociales que mantienen unos estereotipos de género jerarquizados. De ahí, que el papel de la mujer en los distintos espacios de la economía facilita que sean ellas, las que soporten, en mayor medida, los costes de la recesión y su gestión, siendo un elemento clave de amortiguación de las tensiones sociales. Supeditar las trayectorias de vida de las mujeres a las necesidades sociales y a las exigencias del empleo demuestra las deficiencias del actual sistema de reparto de los trabajos y compromete las condiciones de reproducción de la sociedad.

3. Interés de la investigación

El empleo es una pieza clave en el estudio del mercado de trabajo y supone un campo de investigación cuya aproximación, bien desde las distintas ramas del conocimiento o las visiones que lo estudian desde una perspectiva económica, suele corresponderse con diagnósticos que restringen la observación a un grupo reducido de variables. Los enfoques más utilizados carecen de la necesaria transversalidad en sus aproximaciones, la cual es imprescindible para incorporar la profundidad requerida por el objeto de estudio.

Analizar los fenómenos que ocurren en el mundo del trabajo nos obliga valorar la potencialidad que ofrecen las distintas perspectivas y nutrirnos de los elementos necesarios para responder a la complejidad que entraña su investigación. Por tanto, podemos decir que el interés de la investigación reside en:

- Superar el campo analítico de las visiones económicas convencionales en torno al empleo que reducen la cuestión al número de puestos de trabajo efectivos, los salarios percibidos y las horas de trabajo realizadas, ignorando que las características que dan cuenta de la calidad del trabajo no se limitan a éstas. A este respecto, la manera de conceptualizar y atender el fenómeno de la precariedad mostrará las distintas caras en las que se manifiesta este problema, en línea con los aportes realizados, principalmente, por la Sociología y la Economía del Trabajo.
- Establecer las conexiones entre los cambios laborales y las transformaciones que, afectando a la economía, trascienden su perímetro. Queremos dotarnos de la centralidad que se merecen las cuestiones en materia política o social, en donde las relaciones que operan poco tienen que ver con los modelos que rigen el mercado y que son el foco analítico para la economía ortodoxa, aproximándonos a la realidad económica desde una mirada de Economía Política.

- Hacernos eco de los aportes teóricos que han sabido incorporar las cuestiones de género al estudio económico integrándolas en una visión compleja del trabajo. Gracias a los esfuerzos realizados por la Economía Feminista se ha cuestionado el carácter androcéntrico tácito en el estudio económico y se han propuesto elementos adicionales en la comprensión de las desigualdades sexuales, de los que daremos cuenta en esta investigación.
- Estrechar las distancias que separan ambas perspectivas económicas en el estudio del mercado de trabajo, utilizando un prisma teórico que incorpore los fundamentos que cada una propone para el análisis de la calidad del empleo; aproximación que puede denominarse como un enfoque de Economía Política en clave de género.

Su consecución resuelve el marco de referencia a utilizar en la aproximación al fenómeno de la precariedad, a los determinantes que se encuentran detrás de su extensión en el mercado de trabajo español y a los factores que explican una incidencia sesgada hacia la mujer.

4. Justificación del objeto de estudio

Con esta propuesta se traslada una aproximación al problema de la precariedad laboral, desde una perspectiva multifacética –que supera la cuestión del empleo– y de género –sensible a las particularidades que este fenómeno presenta en el caso concreto de las mujeres empleadas–.

La degradación de las condiciones de empleo repercute en otras esferas de la vida que trascienden la dimensión mercantil, lo cual tiene que ver con el acceso a unos ingresos suficientes, el disfrute de unos derechos sociales y la disponibilidad de tiempos para la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar; todo ello se relaciona con el alcance de unos umbrales aceptables de calidad de vida y bienestar.

Como muchos otros problemas, los efectos de la precariedad laboral no son semejantes para el conjunto de la población e indican con mayor notoriedad en determinados grupos sociales. A sabiendas de que están presentes distintas características personales que potencian los efectos de este fenómeno (el origen social, la edad, la etnia o el sexo), nos interesa conocer especialmente la influencia del género en la determinación de un desigual impacto de la precariedad.

En este sentido, las mujeres mantienen una posición inferior en el empleo, tanto en términos de participación como en el tipo de puestos que ocupan; existe una discriminación tanto a nivel sexual como de género que, por una parte, devalúa las tareas que realizan las mujeres, y por otra, da continuidad a patrones de género que perpetúan la división sexual de los trabajos. Sendas cuestiones condicionan la presencia de la mujer dentro y fuera del mercado, minusvaloran social y

económicamente las actividades que desarrollan y condicionan el reparto de la carga total de trabajos en la sociedad.

Bien sea por la comprometida situación de partida o bien por las repercusiones asociadas al avance de la precariedad en los últimos años, lo cierto es que las desigualdades laborales entre hombres y mujeres en las economías europeas no se han corregido; incluso, crecen las asimetrías y se revierten las mejoras logradas en el pasado por algunos países. En el caso español, se dan los dos fenómenos. Los elevados niveles de desempleo y la eventualidad de los contratos nos han colocado en un lugar muy vulnerable que destacan en la comparativa europea. La proliferación de las nuevas formas de empleo y la devaluación salarial han incidido con fuerza en el conjunto de la población y han tenido repercusiones más graves, a diferencia de otros casos, para las condiciones generales de vida de la ciudadanía y especialmente para las del colectivo femenino.

Sin negar las debilidades de nuestro modelo de producción puestas de manifiesto a partir del estallido de la crisis, lo cierto es que éstas se fraguaron con anterioridad y eran evidentes desde comienzos de la pasada década, si no antes, principalmente en aquellos planos relacionados con la estructura económica, el espacio empresarial y el entramado institucional. Elementos en donde se encuentran las particularidades propias que nos alejan de la situación laboral que ofrecen otros espacios de referencia como pueden ser los países de la Unión Europea.

Por ello, analizar la evolución seguida por la precariedad laboral en España durante dos ciclos económicos (y políticos) prácticamente antagónicos, resulta de gran relevancia. Pero a su vez, si este esfuerzo capta las divergencias de género en el empeoramiento del empleo y sus repercusiones en los trabajos reproductivos, entonces, la lectura ofrecida toma distancias con las propuestas comúnmente planteadas. Consideramos que esta lectura alternativa sobre el trabajo permite un diagnóstico poco frecuente en el estudio económico de la calidad del empleo y que, sin embargo, resulta imprescindible. El planteamiento incorpora la influencia combinada de las dinámicas y relaciones que afectan a los trabajos productivos y reproductivos realizados en la sociedad y a las posiciones sexuales establecidas en torno a ellos, lo cual nos separa de los análisis que se limitan estrictamente a lo que ocurre dentro del mercado sin considerar que hay otros espacios de los que depende y con los que interactúa. Sólo así es posible captar las condiciones que retroalimentan la discriminación sexual en los distintos ámbitos de trabajo y proponer vías de actuación para superarla.

5. Estructura formal de la investigación y relación de capítulos

Esta tesis doctoral se compone del presente capítulo introductorio que describe la propuesta investigadora, de siete capítulos en los que se realizará un diagnóstico de la precariedad, sus condicionantes y consecuencias, y uno último donde se presentarán las conclusiones finales de la investigación. Todo ello se organiza alrededor de tres grandes bloques temáticos:

Los apartados del capítulo introductorio señalan el interés y la justificación de esta investigación y reflejan los objetivos e hipótesis que servirán de hilo conductor en el planteamiento de esta tesis. A continuación, el capítulo incorpora una aproximación al objeto de estudio y su delimitación que es extensible a otras cuestiones centrales que forman parte de la explicación de la propuesta de análisis. Las mismas se complementan con aquellas precisiones metodológicas necesarias para la comprensión y la medición del fenómeno de la precariedad, así como de los aspectos que intervienen en ella y explican una mayor incidencia en las mujeres empleadas.

En el primero de los bloques se expone el marco teórico de referencia y el contexto histórico del caso de estudio en el que se señalan los condicionantes del modelo producción con los que se relaciona la precariedad. El contenido del primer capítulo de este bloque, de naturaleza teórica, recorre el sentido del trabajo en la sociedad, sus rasgos definitorios y el reparto sexual que establece la lógica del sistema capitalista y patriarcal. De ese modo, nos aproximaremos a los aspectos que determinan un doble papel de la mujer como trabajadora, el cual hace crecer el riesgo y las consecuencias de la precariedad sobre las que aterrizan las propuestas teóricas después recogidas.

El capítulo tres con el que se cierra este primer bloque, sitúa el contexto de referencia del origen de la precariedad en las economías europeas. Como resultado de las transformaciones productivas, empresariales e institucionales del modelo de producción acontecidas durante la segunda mitad del siglo pasado, se alteran las características previas del empleo y aparecen nuevas formas de contratación con las que se relaciona la precariedad. Con el foco puesto en las claves del empeoramiento de las nuevas modalidades de empleo y en la desigual posición de las mujeres alrededor del trabajo, se expone la tendencia general de la UE15 y las particularidades españolas desde una mirada estructural de este proceso. Este recorrido nos acerca a la situación de partida de nuestro estudio de caso, la precariedad en la economía española en el siglo XXI, desde una perspectiva comparada y de largo plazo.

El segundo bloque está compuesto por cuatro capítulos en los que se analizan las características de la precarización del trabajo en España, desgranando un conjunto de variables que dan cuenta de la magnitud de este proceso. El primero de ellos se dirige a examinar el proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y las oportunidades de empleo para hombres y mujeres desde entonces.

Los tres siguientes se dirigen a examinar el fenómeno de la precariedad dentro del espacio mercantil atendiendo a la dimensión de los ingresos, las condiciones de trabajo y los derechos

laborales. Son estos tres ámbitos los que, a partir de una serie delimitada de indicadores referidos a cada uno de ellos, nos ofrecen la información estadística necesaria para aproximarnos a la calidad del empleo desde una óptica multifacética del fenómeno. Asimismo, cualquiera de las dimensiones anteriores se aborda desde la óptica de género la cual, en su estudio, obliga a desagregar por sexos todo indicativo referido a la degradación del empleo con el afán de particularizar la situación de empleo de los varones y las mujeres que participan en el mercado de trabajo.

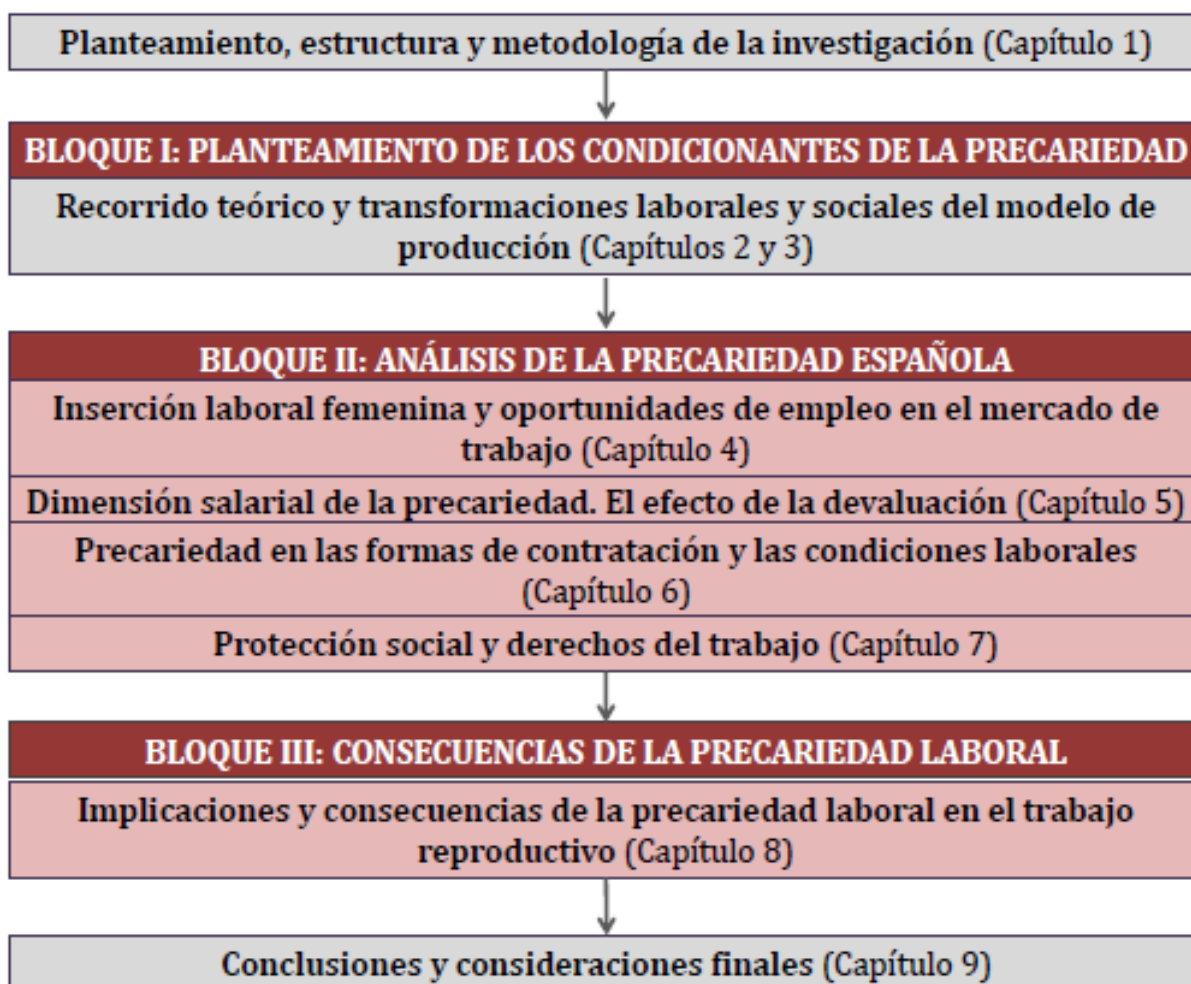
Por lo que se refiere a las concreciones del proceso de precarización en el empleo español, la separación de cada capítulo responde a los principales problemas con los que se relaciona la precariedad:

En el capítulo cuatro se analiza la falta de oportunidades para participar en el empleo, para lo cual nos remontamos al proceso de inserción laboral seguido por las mujeres españolas hasta llegar a los primeros años del presente siglo y analizamos la existencia o ausencia de una entrada discriminatoria al mercado. A continuación, en el capítulo cinco, comprobamos las restricciones para acceder a un nivel de ingresos adecuado que se corresponda con los estándares mínimos de vida y si esta posibilidad está al alcance del común de las personas empleadas o si, por el contrario, se restringe a espacios de ocupación donde se mantienen ciertos privilegios. En la misma línea, se evalúa en el capítulo seis la extensión de formas de contratación y jornadas laborales que dificultan la conciliación, la estabilidad y la seguridad laboral mediante la observación de lo ocurrido con las principales atribuciones del empleo con las que se relacionan estas cuestiones. Por último, el capítulo siete con el que se cierra el bloque segundo de la investigación, profundiza en la rebaja de los derechos laborales que garantizan el mantenimiento de las condiciones de vida cuando existen situaciones de vulnerabilidad (por edad, enfermedad, diversidad funcional, etc.). Todo ello con el objetivo puesto en la medición del avance de la precariedad en el empleo y las asimetrías entre sexos de su impacto.

Con respecto al último bloque, compuesto por el capítulo ocho, se examinan las repercusiones que se proyectan desde la precariedad en el empleo al trabajo reproductivo. Se analizan las restricciones que supone el empeoramiento de las condiciones que el mercado ofrece sobre el desarrollo de las tareas domésticas y de cuidados, cuyo reparto se concentra principalmente en las mujeres. La doble presencia femenina en los trabajos atiende a la relación bidireccional que existe entre ambos espacios económicos –productivo y reproductivo–, cuyas interacciones condicionan el proceso de inserción laboral de las mujeres y el reparto desigual de las responsabilidades de cuidados.

En el capítulo final se presentan las conclusiones de la investigación, tanto en lo que concierne con la discusión de la precarización laboral en materia de género, como en las consecuencias que tiene en los trabajos de reproducción. Se intenta ofrecer una respuesta a los interrogantes planteados a lo largo de la tesis doctoral.

DIAGRAMA 1.1 ESTRUCTURA FORMAL Y RELACIÓN ENTRE LOS CAPÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN



Fuente: Elaboración propia

Por tanto, tal y como se observa en el diagrama, los cambios localizados en el modelo de producción, así como los condicionantes de género que definen la posición en él –que han sido ampliamente abordados por la literatura– mantienen una relación directa con lo que ocurre en el mercado y, por extensión, con las transformaciones en el empleo. Para las mujeres que participan en la esfera productiva y reproductiva del trabajo, esto comporta consecuencias más profundas porque las restricciones que afectan a las actividades remuneradas se trasladan y generan conflicto en las tareas de reproducción. Pero sabemos, a su vez, que el carácter regresivo de las políticas que han regulado las relaciones laborales y los servicios públicos en los años siguientes a la crisis, agravan los riesgos provocados por la precariedad, incidiendo en el reparto desigual de los trabajos no remunerados que asumen los hogares y de los que se responsabilizan en mayor medida las mujeres.

6. Aproximación a los conceptos centrales de esta investigación y aclaraciones metodológicas

El eje central de esta investigación consiste en analizar la precariedad laboral en España y su avance para el periodo comprendido entre 2000 y 2014, aplicando una perspectiva de género. El estudio se desarrolla en sendos planos complementarios en el que integraremos una exposición de aquellos factores que explican un mayor deterioro en aquel empleo que ocupan las mujeres y el cual repercute en otros espacios en donde la responsabilidad de otros trabajos recae principalmente en ellas.

6.1. Trabajo, empleo, precariedad laboral y calidad de vida

El planteamiento de esta investigación apoya la idea de que la finalidad social de una economía debe ser la satisfacción de las necesidades humanas y, por tanto, han de considerarse como trabajo todas aquellas actividades destinadas a tal fin. Esto nos lleva a cuestionar la consideración de que el único trabajo es el empleo y nos aleja de los enfoques que lo restringen a las actividades realizadas en el mercado, sirvan o no para la cobertura de las necesidades sociales. De igual modo nos obliga apelar a una definición alternativa de la categoría de trabajo en la que se especifiquen los ámbitos en los que éste se desarrolla y las relaciones que afectan a su distribución, así como su relevancia para alcanzar una cierta calidad de vida en la que queden cubiertas las necesidades sociales de la población.

Definimos el *trabajo*, por tanto, como cualquier actividad orientada hacia la provisión de bienes y servicios socialmente necesarios para la reproducción y el sostenimiento de la vida, dejando a un lado aquellas otras que, aun localizándose en el espacio mercantil, no contribuyen a tales fines o son contrarios a ellos.¹ Su consideración puede variar en función de las vías adoptadas para la satisfacción de necesidades y de las relaciones sociales que operan en cada contexto particular y que determinan la distribución, delimitación y valoración de las actividades que comprende el trabajo.

Un planteamiento como este conlleva dos decisiones de gran calado metodológico en relación al trabajo. Una es la separación de aquellas tareas que en el terreno de la producción no responden a la finalidad social de la economía que hemos señalado e incluir como trabajo las actividades reproductivas que sí cumplen con esa condición. Otra es aplicar un diagnóstico de la precariedad referido a la totalidad de las actividades realizadas en uno u otro ámbito, pero la heterogeneidad de los trabajos a considerar hace que no sea posible determinar su calidad o precariedad a partir de unos mismos parámetros de medición.

¹ Esto ocurre, por ejemplo, con las actividades de extracción de recursos naturales nocivos para el medio ambiente y dañinos para la salud de las personas o con la fabricación de armas que, computándose en el producto interior bruto, nada tienen que ver con una mejora en las condiciones de vida de la sociedad.

A este respecto, adoptamos una posición analítica que considera la importancia de ambas modalidades de trabajos para el sistema económico y estudia las condiciones de su ejercicio en ambos espacios. Se supera, de ese modo, la noción de empleo con la que comúnmente se relaciona la categoría trabajo y extrapolamos una visión de la calidad del empleo que determina la extensión de la precariedad en sendas esferas de actividad.

De tal forma, el *empleo* se concibe como una parte del trabajo, pero no su totalidad. En concreto, se refiere a aquellas actividades realizadas en la esfera del mercado que están orientadas a la producción, distribución, venta y consumo de bienes o prestación de servicios que pueden adquirirse a través de su compra o disponerse a través de una provisión pública de los mismos. Por su ejercicio, los empleados o empleadas perciben una compensación monetaria que adquiere la forma de salario, a la que se añade toda una serie de condiciones y derechos laborales que caracterizan la relación laboral. Estos elementos dependen del contexto de referencia en un momento dado y pueden variar en el tiempo en función de la situación de cada panorama nacional y de los acontecimientos económicos que se sucedan. Diremos también que los cambios producidos en el empleo –en los salarios, en las condiciones o en los derechos laborales– afectan de una manera u otra al trabajo que se desarrolla en otros espacios y son, precisamente, estas alteraciones relacionadas con la calidad del empleo y sus efectos las que nos interesa visibilizar en la investigación.

Lo anterior nos conduce a definir la *precariedad laboral*, como la forma que adquiere la degradación del empleo y que afecta, principalmente, a las oportunidades de entrada y a los ingresos, las condiciones y los derechos vinculados al desarrollo de una ocupación laboral. Medimos su incidencia, por tanto, a partir de la agrupación de actividades que se mantiene en las estadísticas oficiales (trabajo remunerado o empleo) y observamos los efectos interrelacionados que supone su avance para los trabajos más significativos de la reproducción (tareas domésticas y cuidados). El proceso de precarización se analiza, de ese modo, en ambos tipos de trabajo, pero con un nivel de profundidad en su medición desigual porque, aunque sería deseable, no se dispone del instrumental analítico y los indicadores requeridos para ello en ambas esferas.

Debido a la imposibilidad de disponer de las herramientas estadísticas e informaciones necesarias para atender, en los mismos términos, la propuesta anterior, el análisis de la precariedad adquiere rasgos específicos para su estudio en los espacios de la producción y de la reproducción. El conjunto de indicadores en cada caso es heterogéneo y queda determinado en función de las variables que describan las características principales de ambos tipos de trabajo y las posibilidades que ofrecen para garantizar una vida digna a las personas (véase apartado 6.2 de este capítulo).

Por ello, la forma de aproximarnos a la precariedad conlleva en paralelo su diagnóstico a partir de las variables capaces de percibir el grado de incertidumbre, inseguridad y vulnerabilidad en el

acceso a los recursos necesarios para vivir y que son comprendidos bajo el término de calidad de vida o bienestar social.²

Comúnmente, la *calidad de vida* o el *bienestar* al que da acceso el empleo remunerado, quedaría resuelto a partir de aquella cuantía monetaria que nos garantizaría cubrir un nivel "adecuado" de necesidades.³ En tal caso, la variable a considerar con la que se relacionaría la precariedad laboral sería la disposición de un empleo y la adecuación del salario que se recibe por él en función a su poder de compra. Nuestra perspectiva se distancia de esta enunciación y considera que las necesidades imprescindibles, a las que hay que dar respuesta, son más amplias e incluyen, además de las anteriores, todas aquellas ligadas con la reproducción social y biológica de nuestras sociedades.

Si compartimos la idea de que la participación en el empleo es el mecanismo a través del cual se puede participar del producto social que se genera en el mercado, diríamos también que el empleo supone la principal vía para alcanzar unos estándares aceptables de calidad de vida. Cuando hablamos de calidad de vida o bienestar material en esta tesis es necesario precisar a qué nos estamos refiriendo. En concreto, esta es la capacidad de provisión de bienes y servicios necesarios para alcanzar un nivel de subsistencia material adecuada a los estándares sociales de referencia. Aunque principalmente atendemos las condiciones objetivas necesarias para el desarrollo de una vida independiente (económicamente hablando) no ignoramos la cobertura de otras necesidades que, desde un plano subjetivo, son imprescindibles para alcanzar un nivel de satisfacción suficiente, aun cuando la complejidad en su delimitación y medición impidan ser incluidas en esta investigación.

En conclusión, a la hora de determinar si las características del empleo son insuficientes o precarias valoraremos cuestiones monetarias, pero incluiremos aquellas otras variables (como el tiempo de trabajo, las condiciones de su desempeño, las opciones de conciliación o las garantías sociales) que permitan cubrir las necesidades planteadas. Se pone el foco en las características del empleo que determinan la satisfacción de necesidades y se añade, como parte del análisis, el papel jugado por otras instituciones que trascienden el mercado (poderes públicos y unidades familiares) en la provisión de los bienes y servicios necesarios para su cobertura.

² Compartimos la idea de que las necesidades tienen un carácter multidimensional en el que se conjugan aquellas relacionadas con una dimensión material (comida, vivienda, ropa, etc.) y otras que son de naturaleza inmaterial (los afectos, las relaciones sociales, la libertad, la autonomía, etc.), porque ambas son esenciales para la vida y el bienestar de la población.

³ Así entendidas, las necesidades vienen predeterminadas por los estilos de vida y patrones de consumo que, en línea con los intereses privados de cualquier economía y la organización social en torno a la producción, resolverán la forma en la que estas son cubiertas.

6.2. Propuesta de medición de la precariedad del trabajo

Tal y como se ha señalado, se valora la calidad del trabajo y el proceso de precarización en el espacio productivo y reproductivo de la realidad económica cuya medición no puede indicarse en términos y unidades homogéneas. Por ese motivo, las variables a considerar en cada caso son divergentes y se adecúan a la vinculación de sus características con las posibilidades de alcance de una calidad de vida suficiente.

Primeramente, nos ceñiremos al análisis del avance de la precariedad y las desigualdades de su evolución en el empleo femenino desde la óptica del mercado. Los indicadores se dirigen hacia la medición de la degradación de las oportunidades de empleo y sus características en el caso de los trabajadores por cuenta ajena. En determinadas ocasiones se recurre a variables que incluyen a la totalidad de los trabajadores registrados en las estadísticas de empleo, bien por la no disponibilidad de datos desagregados o bien porque describen una problemática apreciable solo al observar otro tipo de relación contractual en el mercado. Ejemplo de ello es el desplazamiento de trabajadores dependientes laboralmente de un tercero hacia nichos de empleo por cuenta propia, como la que particularmente afecta a los falsos autónomos o los contratos formativos.

Hasta ahora, muchos de los caminos seguidos para delimitar las dimensiones de la precariedad han sido definidos en negativo, a partir de modelos ideales o generalizados, como el trabajo estándar, típico, regulado, protegido, etc. Cuanto más se alejan las formas de trabajo de este modelo ideal se encuentra un trabajo precario, atípico, desregulado o desprotegido. Estos conceptos “espejo”, pero a la inversa, son las herramientas que nos permiten discernir la calidad del empleo (Reygadas, 2010). En este sentido, se ha considerado que son tres los parámetros fundamentales a la hora de discernir la presencia o ausencia de la precariedad en el empleo: la inseguridad, inestabilidad y vulnerabilidad del empleo que, en nuestra economía, nos alejan de una adecuada integración social y alcance de bienestar social. Se considera que los elementos que permiten medir si el empleo se aleja de los parámetros anteriores implican a las posibilidades de participación en el empleo, a los ingresos percibidos, a las formas contractuales y las condiciones laborales, y a los derechos y protección social que dan acceso su realización (Standing, 1988; Pla-Julián, 2004; Busso y Pérez, 2010). A continuación, se concreta la relación de estos elementos que nos alejan de situaciones inseguras, inestables y vulnerables en el mercado laboral:

- *Opciones de empleo.* El hecho de formar parte del trabajo remunerado permite la posibilidad de obtener recursos procedentes del producto generado en el mercado y nos otorga derechos adicionales por participar del empleo o haberlo hecho en el pasado. Disponer de un trabajo remunerado es el requisito imprescindible para la mayor parte de la ciudadanía para poder optar a superar situaciones de vulnerabilidad económica y de riesgo de pobreza (Strengmann-Kuhn, 2002; Peñas-Casas y Latta, 2004). De forma recurrente, salen a relucir condicionantes adicionales que acrecientan los riesgos de las trayectorias laborales, como es

la duración del tiempo de desempleo, los episodios de pobreza laboral o su cronicidad (Bárcena *et al.*, 2004; Airio, 2008; Cantó *et al.*, 2009; Miguélez *et al.*, 2011).

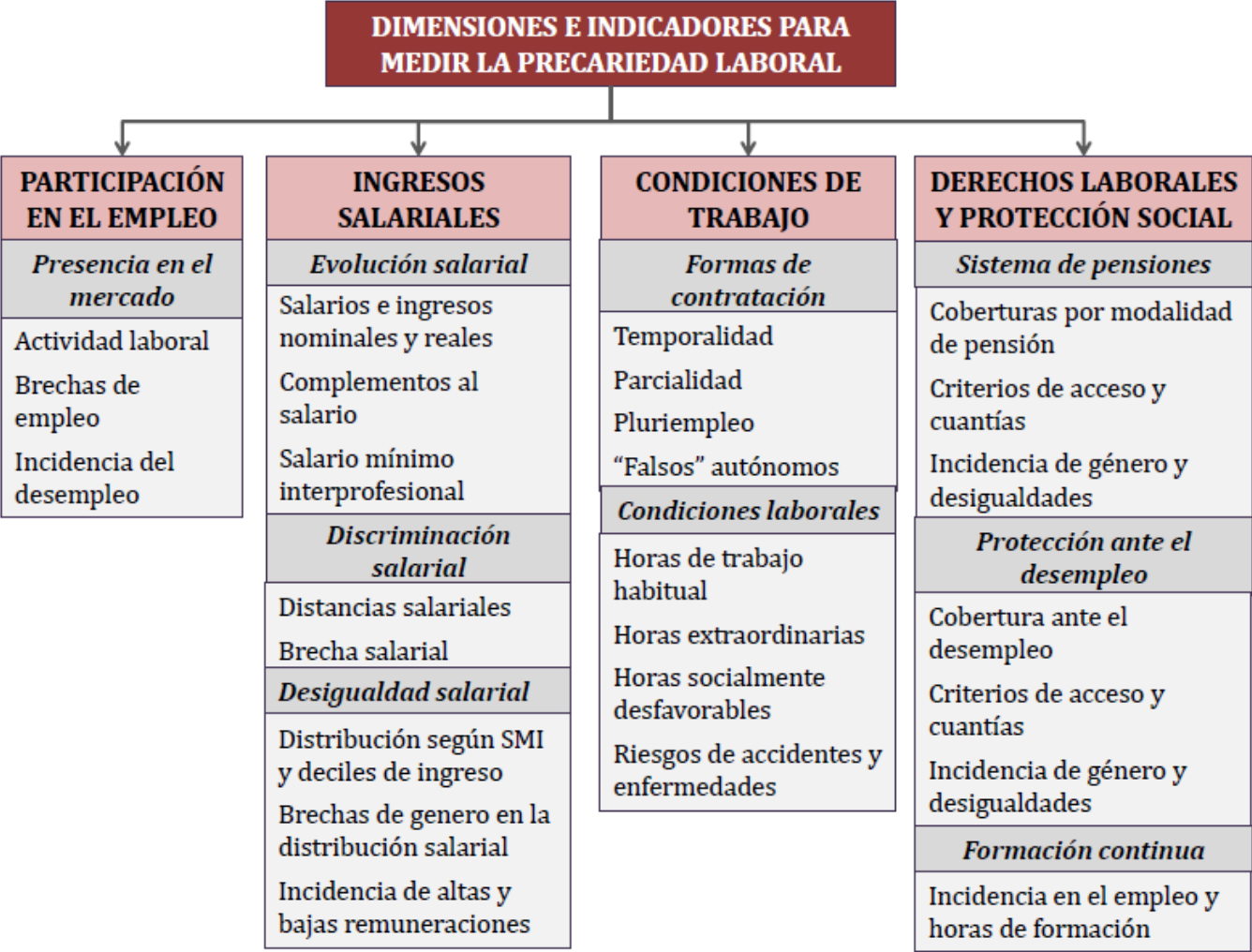
- *Ingresos percibidos y su adecuación al trabajo realizado.* Los salarios son el principal indicador con el que se vincula la precariedad laboral en el mercado ocupando un lugar destacado en la literatura interesada en estos temas.⁴ Disponer de un empleo que permita el acceso a unos ingresos adecuados es condición central para reducir el riesgo de inseguridad y vulnerabilidad económica (Fina, 2001; Capellari, 2002; Fraser *et al.* 2011). Sin embargo, la relevancia de otros condicionantes es crucial para prolongar la seguridad de las condiciones de vida a lo largo del tiempo como se señala en los puntos siguientes.
- *Formas contractuales y condiciones laborales.* Tanto las distintas modalidades de contratación como los rasgos en el desempeño de la actividad laboral han sido señaladas como dimensiones de la precariedad laboral en cuanto a la incertidumbre, inseguridad y niveles de conciliación entre la vida laboral y personal que proporcionan (Navarro, 2006; Crespo *et al.*, 2009). En función de su capacidad para proveernos de una continuidad y seguridad adecuada en nuestras trayectorias laborales y vitales han sido señaladas en relación con la precariedad cuestiones tales como la inestabilidad en la relación laboral (Fourcade 1992; Guillén *et al.*, 2009), la parcialidad (Lorente-Campos, 2003; De la Cal y Larrañaga, 2013), el pluriempleo (Alós, 2014), los falsos autónomos (Kühl, 1990; Recio, 1994; IOE, 2008) o la falta de seguridad laboral que afecta a las jornadas y la conciliación, pudiendo derivar en riesgos para la salud (Prieto, 2015; Benach *et al.*, 2010; Amable *et al.*, 2014).
- *Derechos laborales y coberturas sociales vinculadas a la participación en el empleo.* La disposición de la protección necesaria en materia de derechos y coberturas para la garantía de unos mínimos umbrales de vida cuando, por distintos motivos no hemos participado del trabajo remunerado o se restrinja la relación laboral (por incapacidad, enfermedad, invalidez o desempleo), resulta esencial en la valoración del empleo como mecanismo de integración. Así lo han expuesto numerosas contribuciones que se han aproximado, a estas cuestiones desde las distintas modalidades de coberturas existentes como vías de protección ante la pobreza y la exclusión que afectan desigualmente a distintos colectivos de trabajadores (Uriarte, 2001; Laparra, 2004; Vara, 2006; Bellod, 2012; Pazos, 2013).

Alrededor de estas cuatro dimensiones se articula la propuesta de indicadores para medir la precariedad en el empleo. Su selección se adecúa a su potencial para cuantificar el grado de idoneidad de los empleos a escala nacional para garantizar las condiciones básicas que nos permiten

⁴ En este marco de análisis, emerge un creciente interés por las situaciones de pobreza laboral cuyos representantes son los llamados *working poor* que han llevado al desarrollo de multitud de investigaciones europeas que recobraron la preocupación por solucionar el desempleo estructural que generaba esta situación (Hällered *et al.* 2015).

unos umbrales adecuados de calidad de vida y para exponer las distancias sexuales en tales cuestiones.

DIAGRAMA 1.2 DIMENSIONES E INDICADORES DE PRECARIEDAD LABORAL



Fuente: Elaboración propia

De forma complementaria, cuando las variables de referencia no ofrecen información suficiente sobre las cuestiones señaladas o las distancias existentes en el plano laboral, se añaden variables complementarias que miden las brechas de género para cada ítem considerado.

Precisión aparte merece la desagregación sexual que permiten las variables de interés para el estudio del caso español. Las limitaciones encontradas en algunos casos, impiden una aproximación en los términos inicialmente planteados de esta investigación. Ello ha conllevado, por un lado, reelaborar analíticamente la selección de indicadores y ajustarla a la disponibilidad real de los datos requeridos; y por otro, el cálculo propio de algunas variables que pudiera facilitar información sobre algunas cuestiones que nos interesaba plantear desde el comienzo. Ambas opciones son expuestas

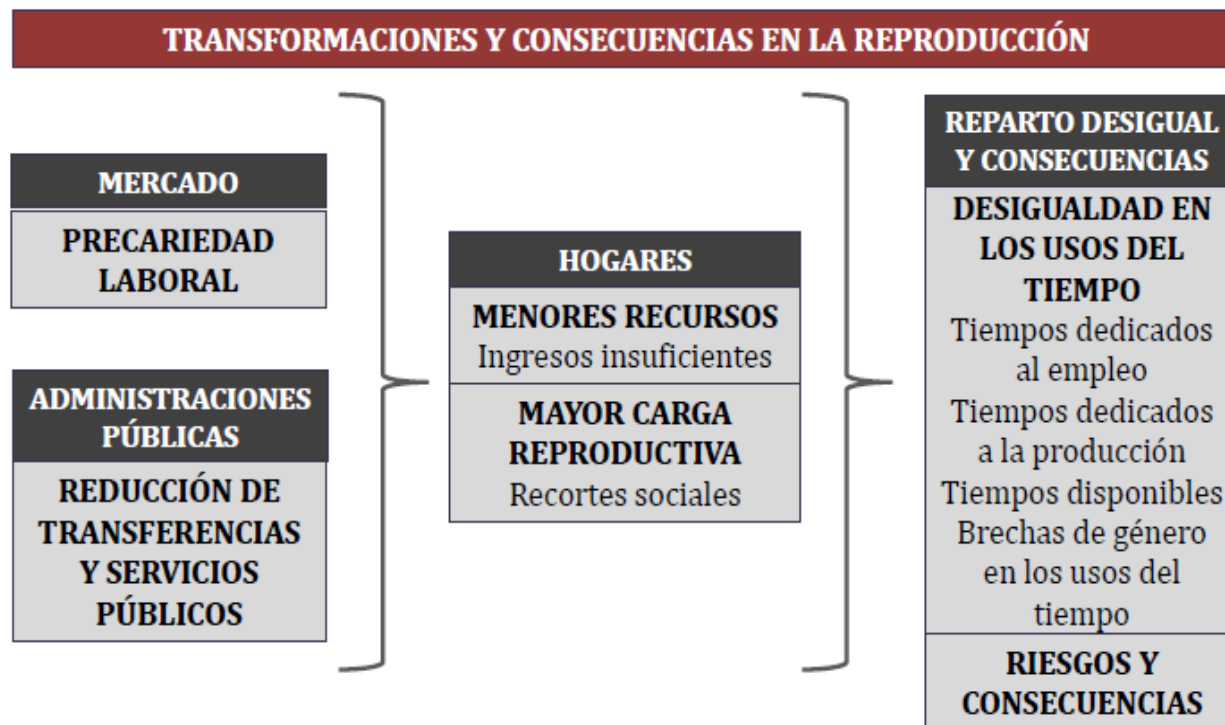
en los correspondientes puntos de la investigación, al tiempo que se detallan las implicaciones de cada decisión metodológica.

En otro orden de cosas, se determinan las implicaciones que las cuestiones anteriores implican para los trabajos reproductivos y se evalúan las tensiones que sobre ellos provoca el empeoramiento de la calidad del empleo. En general, las consecuencias de las nuevas formas que adopta el trabajo mercantil suponen restricciones para el desarrollo de las tareas no remuneradas, principalmente en aquellas ligadas al cuidado de las personas dependientes y a las actividades domésticas. De forma todavía más amplia, esto ha llevado a que numerosas elaboraciones hablen de la precariedad sin el apelativo laboral o de la precarización social para referirse a la traslación de las restricciones laborales al espacio social (Piotet, 1987; Miguélez y Torns, 1998; Prieto *et al.*, 2008). Cuando este problema se combina con el desarrollo de otros trabajos consolida una situación doblemente precaria entre aquellas personas que participan de ambos tipos de actividades. Las consecuencias que, especialmente se concentran en ellas, impiden disponer de flexibilidad, autonomía, estabilidad o capacidad de planificación en cualquiera de los planos (Picchio, 1994; Duran, 2000).

Lo anterior remite a la incorporación de medidores adecuados para percibir estas consecuencias para los trabajos reproductivos sabiendo que las variables distan de las planteadas para valorar la precariedad en el terreno del mercado. Con todas las restricciones posibles para disponer de indicadores fiables y rigurosos para reflejar las características de estos trabajos y las relaciones que subyacen a las decisiones de su reparto, la selección siguiente busca recoger los avances o retrocesos en la disponibilidad de recursos para la conciliación de trabajos ante el desigual reparto de responsabilidades y la falta de equidad de tiempos dedicados por ambos sexos a los trabajos de reproducción.

Además de los indicadores que nos permiten evaluar el incremento de la carga de trabajos que recae sobre los hogares y las tensiones que el desigual reparto de responsabilidades genera por cuestión de género, nos interesa puntualizar algunos de los riesgos que esto supone para la sostenibilidad de las condiciones que permiten la reproducción.

DIAGRAMA 1.3 INCIDENCIA DE LA PRECARIEDAD LABORAL Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE LOS HOGARES Y LOS TRABAJOS DE REPRODUCCIÓN



Fuente: Elaboración propia

Una vez aclarados los aspectos centrales de esta investigación, la aproximación a nuestro objeto de estudio y las opciones metodológicas que dan cobertura al análisis de la precariedad, procedemos a desarrollar los tres bloques temáticos que ordenan los contenidos de esta tesis doctoral.

BLOQUE I. RECORRIDO TEÓRICO Y CONTEXTO HISTÓRICO DE LA PRECARIEDAD

En este bloque se exponen los referentes teóricos en relación con el trabajo y la precariedad desde la perspectiva de género; prosigue un recorrido por las transformaciones sociales y laborales acontecidas en Europa durante la segunda mitad del siglo pasado que fueron consecuencias de los cambios del modelo de producción. Ambas cuestiones se reflejan en los capítulos dos y tres que componen este bloque, que nos sitúa en el marco teórico e histórico en el que se desarrolla el objeto de estudio de esta investigación.

Conviene precisar respecto a las aportaciones teóricas que las contribuciones seleccionadas responden a una secuencia desde las cuestiones más abstractas de la comprensión del trabajo hasta los elementos más concretos y particulares de la precariedad laboral. La propuesta que presentamos en el capítulo dos defiende que existe un sesgo en la significación de las categorías analíticas utilizadas en el mundo del trabajo –y en la economía en general–, fruto de los intereses que intervienen en el proceso histórico que determina la concepción y atribución de la noción de trabajo. Esto condiciona su estudio y ha conllevado el cuestionamiento, por parte de la crítica feminista, de la delimitación que habitualmente se emplea en la utilización de los términos ligados al trabajo. Resulta necesario, en ese sentido, recorrer el proceso a través del que se construye la noción de lo que es trabajo y no lo es, distinguir las perspectivas que han tratado de explicar las desigualdades sexuales alrededor del mercado de trabajo y, por último, aterrizar los debates en el proceso de precarización del trabajo y los efectos discriminatorios de su avance.

Como complemento, el capítulo tres, tiene la pretensión de seguir la evolución de los aspectos centrales del modelo de producción europeo en su conexión con el empleo y las consecuencias para el caso femenino en la interacción de las transformaciones económicas, políticas e institucionales surgidas en la segunda mitad del siglo pasado. Consideramos que incorporar esta cuestión nos ayuda a percibir la herencia histórica que ha subordinado el papel de la mujer en el terreno de la producción y comprobar que el problema de la precariedad va más allá de un episodio aislado que afecta principalmente a la economía española en una coyuntura de crisis.

CAPÍTULO 2. REFERENCIAS TEÓRICAS EN TORNO AL TRABAJO Y LA PRECARIEDAD LABORAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

En el campo de estudio de la economía, el trabajo constituye un elemento central presente en el grueso de las elaboraciones que tratan de comprender la dinámica del sistema económico capitalista. Al igual que ocurre con otros términos, la manera de aproximarnos a su estudio difiere según el enfoque teórico en el que nos posicionemos, que condiciona tanto su significación como el espacio de observación que delimitemos.

A lo largo de la historia del pensamiento económico, la forma de mirar el mundo (cosmovisión) no se ha mantenido constante y, en ella, han coexistido perspectivas divergentes que después han dado paso a nuevas visiones de la realidad que nos rodea. Sin embargo, en cada contexto, existe una perspectiva que, influenciada por las creencias y valores sociales dominantes en un momento concreto, prima sobre las demás y a partir de la cual se confecciona el entramado conceptual que orientará los interrogantes, los procedimientos y, en definitiva, las interpretaciones sobre la realidad que nos rodea. En consecuencia, en economía y en cualquier otra rama de conocimiento, se habla de un paradigma hegemónico al que se supeditan cuestiones tales como la selección del objeto de estudio, la delimitación del ámbito de análisis o los factores que formarán parte de la explicación en una investigación académica.

Puede ocurrir que, tras una revolución científica, se altere el predominio del enfoque de referencia y, con él, los principios orientadores que guían el aparato teórico y analítico en una investigación. Fruto de esa naturaleza cambiante, se transformaría la manera de acercarnos a los acontecimientos que se suceden a nuestro alrededor.

En torno al trabajo, la visión que habitualmente se traslada desde la economía convencional es sumamente restrictiva y reduce su comprensión al conjunto de actividades productivas que se realizan en el espacio mercantil a cambio de una retribución. Con el respaldo de la hegemonía neoclásica, el estudio del trabajo, así como el de otros fenómenos relacionados con él, queda restringido a la información ofrecida por un conjunto de variables limitadas y susceptibles de medición. En contraposición, desde otras perspectivas, todavía periféricas, como es el caso de la Economía Feminista y algunas ramas de la Economía Crítica, se reivindica un enfoque más amplio del trabajo y se cuestiona el convencionalismo de las elaboraciones mayoritarias que se desarrollan en torno a esta cuestión.

Asumir la complejidad que entraña acercarnos al estudio de la precariedad laboral desde una perspectiva de género implica compartir esta línea de argumentación crítica y alejarnos de las concepciones simplificadoras del trabajo que emanan del paradigma neoclásico. Para ello, es preciso conocer las atribuciones concedidas a esta categoría analítica desde las principales

perspectivas teóricas en el terreno de la economía y ser conscientes de las lógicas que restringen su reflexión y ocultan los distintos espacios en los que se desarrolla la carga total de los trabajos realizados en la sociedad.

El objeto de este capítulo es abordar esta cuestión. En primer lugar, se señalan los elementos centrales que están detrás de la significación del trabajo en los últimos tiempos y que han determinado aquellas características que debía reunir una actividad para ser incluida bajo tal denominación. El significado de lo que se entiende como trabajo es consecuencia de una construcción social que define el concepto y las características que ha de reunir una actividad para reconocerse como trabajo en un determinado contexto; de ahí que nos refiramos al trabajo como una categoría dinámica que hay que revisar.

En segundo lugar, se ponen en diálogo las lógicas que se interponen en el significado del término *trabajo* como resultado de la interrelación de dos sistemas de dominación, a saber, el capitalismo y el patriarcado, que condicionan la organización social en cualquier economía. Una vez situados los aspectos definitorios de ambas dinámicas y sus implicaciones en la estructura social, descompondremos la realidad económica en aquellos dos espacios –productivo y reproductivo– de los que se compone y en los que se desarrollan los trabajos necesarios para cubrir las necesidades de la población.

En tercer lugar, ofrecemos una panorámica general de aquellas aportaciones del pensamiento económico que, desde diferentes perspectivas, han tratado de explicar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Sin pretender recoger una recopilación pormenorizada al respecto, repararemos en aquellas teorías que provienen de los tres enfoques de referencia –neoclásico, institucionalista y marxista– que, en el marco de la economía, se han interesado en responder a las asimetrías laborales. Además de ofrecer las ideas centrales en las que se apoya su argumentación, concluiremos este apartado señalando las principales limitaciones en las que converge la crítica posterior de los estudios laborales de género.

Un último epígrafe nos sitúa ante el concepto de *precariedad laboral* con una selección de aquellas elaboraciones que describen con mayor acierto y potencialidad analítica los rasgos definitorios de esta problemática. Esta selección se complementa con la referencia a los autores y autoras en cuyas reflexiones está latente el sesgo de género cuando analizan la incidencia de la precariedad; así como aquellas que relacionan su extensión con los acontecimientos económicos más recientes que han afectado a nuestra economía.

Estos cuatro puntos tienen como finalidad proporcionar las bases teóricas para la aplicación de un enfoque transdisciplinar en el estudio de la degradación de las condiciones de trabajo en perspectiva de género, en coherencia con los objetivos y requerimientos de esta investigación.

1. El trabajo como categoría histórica

A lo largo del tiempo, las situaciones con las que se ha asociado el trabajo han sido variantes según el contexto histórico de referencia y han respondido, como resultado de un proceso de construcción social, a interpretaciones muy diversas (Offe, 1992; Durán, 2006). Si nos remontamos al pasado, comprobamos que en distintas etapas históricas las aceptaciones de lo que podría considerarse trabajo o no trabajo, así como su significación, cambian en línea con el papel que este ha tenido en la organización social de las poblaciones.

En las denominadas "sociedades primitivas", la forma de estructuración social no provenía del trabajo y lo que como tal se entendía poco tenía que ver con los términos en los que hoy se apoya (Sahlins, 1977; Naredo, 2001). En estas, el trabajo quedaba definido bajo parámetros estrictamente ligados con la subsistencia, consistía en operaciones orientadas a producir los medios para la existencia humana, las cuales eran difíciles de distinguir de las demás actividades que se realizaban. Según aportes antropológicos o etimológicos, el tiempo de trabajo era aquel dedicado a la reproducción de la fuerza física de trabajo –como era el caso de las tareas de provisión de alimentos u otros enseres para cubrir las necesidades más básicas– cuya participación, por supuesto, no contaba con la incidencia social que hoy conocemos. Otros rasgos del trabajo eran el carácter personal en su desempeño (aunque se desarrollara en un entorno social) y una motivación que no era puramente económica, sino más bien una obligación social en la que no mediaba una contrapartida económica (Neffa, 1999).

Con posterioridad, la comprensión del trabajo se distanció de la delimitación anterior en lo que constituyó una importante fuente de reflexión para los grandes pensadores de la Grecia antigua. A pesar de que el fin último seguía siendo la reproducción física del ser humano, era su condición degradante, penosa y sin ningún tipo de valor social el criterio que estableció la línea divisoria en lo que se consideraba o no trabajo (Chamoux, 1998). Estos rasgos recaían en la idea de que sólo tras ser cubiertas, personalmente o por otros, las necesidades más básicas para subsistir (mediante el trabajo), los hombres serían libres para dedicar tiempo a lo realmente sustancial de su existencia (Meda, 1995; Boissonnat, 1995; Naredo, 2001). El tiempo para la ética, la contemplación, la política o el ocio conformaba, en última instancia, la verdadera vida, entendida esta en una dialéctica, como señala Arendt, entre necesidad y libertad (Arendt, 1993).

Luego, en la Antigüedad y durante la Edad Media, se preestablecieron los tiempos del trabajo por contraposición al ocio.⁵ En esa dicotomía, la comprensión de ambos términos (ocio-trabajo)

⁵ Épocas, ambas, en cuyas concepciones eran las actividades libres, sin contrapartidas ajenas, las que dignificaban al hombre que las ejercía. Solo siendo libre de la necesidad de obtención de una ganancia, el ser quedaba liberado del trabajo. Del latín *tripaliare* del que proviene el verbo *trabajar* en castellano, o *travailler* en francés, significa "torturar" (Blanch, 2003).

resultaba heterogénea y no fue posible alcanzar una visión unificada en torno a ninguna de ellas (Naredo, 2001). En la Antigüedad, el trabajo se relacionó más directamente con aquellas tareas que se despreciaban, dependientes de otros y generalmente forzadas por la necesidad de sus contrapartidas monetarias o utilitarias. Después, en la Edad Media, coincidiendo con el predominio del cristianismo como religión dominante en Occidente, resurge la idea aristotélica del rechazo al trabajo manual. Bajo este contexto, en el que se extendió una fuerte crítica hacia la ociosidad y la pereza, la visión del trabajo vino marcada por la restricción de su obligación, la cual dejaba fuera de su concepción cualquier actividad que se desarrollase por el gusto de hacerse (Le Goff, 1984).

Habrá que esperar hasta el siglo XVIII para encontrar una definición estructurada y delimitada de las actividades que en la actualidad llamamos *productivas* que, con ligeros retoques, se mantuvo hasta la aparición de lo que hoy se conoce como *ciencia económica*. Es en esta época cuando se surge la sociedad capitalista y se fijan las bases para una reconceptualización contemporánea de la categoría del trabajo, en la que en el nuevo orden social y económico serán las relaciones de producción en torno a la propiedad privada las que guiarán este proceso (Gorz, 1995; Rieznik, 2001; Zubero, 2010).

1.1. El trabajo en las sociedades capitalistas

En el sistema naciente, el trabajo queda definido dentro de una cultura fuertemente enraizada en los valores e ideas cristianas, que ocuparán un lugar central en la trasposición cognitiva del término; sin embargo, será el papel que ocupan las actividades dentro del proceso de producción capitalista el máximo exponente en la delimitación de estas como trabajo. No obstante, en el avance de la economía capitalista fueron incorporándose nuevos elementos al debate que influyeron en la sucesión de significados otorgados al trabajo.

En los inicios del capitalismo, se resalta el carácter productivo, activo y creador para referirse a las actividades que integrarán el trabajo en la nueva sociedad.⁶ Estas características sirvieron para instrumentalizar la concepción del trabajo dentro de un proceso de transformación dirigido por la acumulación (capitalista) del excedente generado. Así entendido, el trabajo constituía entonces «toda aquella actividad que desarrolla la fuerza de trabajo en este proceso orientado a la obtención de bienes» (Recio, 1997: 18).

Igualmente, se defendió desde los postulados de la economía clásica que el trabajo formaba parte de una relación social en la que los agentes participantes disponían de posiciones muy distintas. De una parte, la burguesía conformaba el colectivo del que dependía la creación de puestos de trabajo.

⁶ En paralelo, se extendían los argumentos que recuperaban e incidían en lo parasitario e improductivo de las actividades orientadas al ocio.

De otra, el trabajo era el medio para relacionarse y promocionarse en el terreno profesional, económico y social. La interacción entre ambos grupos (burguesía y asalariados) suponía una relación de dependencia y dominación, consustancial al modelo capitalista. El interés de los clásicos por el factor trabajo contribuyó a que el análisis de las relaciones laborales ocupase un lugar privilegiado en sus escritos, sin ignorar la desigual situación social de los agentes implicados en torno a ellas (Smith, 1958[1776]; Mill, 1966[1807]; Robbins, 1966; Ricardo, 1996[1817]).

Con la llegada de la revolución industrial, la fuerte presencia de la agricultura y el comercio en las economías rurales fue reemplazándose por un incremento del carácter urbano, industrial y mecanizado de la estructura económica de los países que incidió en la interpretación clásica del trabajo asalariado. El avance de la industrialización y la producción en masa, el crecimiento de la demanda, la emergencia de los centros fabriles o el desarrollo de los transportes y de las técnicas de producción fueron algunos de los componentes principales que alteraron las formas de realización del trabajo moderno, determinando el surgimiento del proletariado. La actividad laboral se restringió entonces al terreno de la producción industrial, a la gran fábrica y a la contribución en generación del excedente (Köhler y Artiles, 2007).

Tal y como se ha señalado desde los postulados de la Economía Política, el carácter productivista del trabajo convivió junto a las categorías de producción y riqueza en un nexo común: la posibilidad de expresión en términos monetarios. Consecuentemente, el uso de unidades pecuniarias homogéneas en la medición de las tareas realizadas fue un claro indicativo de la actividad laboral, constituyendo a partir de ese momento el foco de interés a la hora de aproximarse al trabajo desde la economía (De la Garza, 1997; Leclercq, 1999).

Por su lado, la crítica marxista clásica reconoció que el trabajo iba más allá de aquella parte que el mercado remunera, y comprende cualquier actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad (Marx, 1995 [1867]).⁷ Sin embargo, fue en esta fracción del trabajo (denominada *fuera de trabajo* en esta perspectiva), que genera valores de uso intercambiables en el mercado capitalista, en la que recayó, no la exclusividad, pero sí el privilegio en los análisis marxistas (De la Garza, 2005).

Asimismo, existen nexos de unión entre algunas de las atribuciones concedidas al trabajo en el pasado y las que conserva desde los primeros desarrollos la economía capitalista. Tal y como se refleja en palabras de Marx, compartiendo la posición de los clásicos, «sin duda [Smith] tiene razón al decir que el trabajo en sus formas históricas, esclavitud, servidumbre, asalariado, aparece siempre como un trabajo molesto, como un trabajo forzado impuesto desde fuera, frente al cual el no-trabajo aparece como la libertad y felicidad» (Marx, 1980[1939]: 101). En el capitalismo, donde el trabajo asume la forma de trabajo asalariado, encontramos que el desarrollo de las actividades

⁷ «[...] el trabajo no es la fuente única de los valores de uso que produce» (Marx, 1995 [1873] t. 1, vol. III: 972).

también es forzado, producto de la necesidad de supervivencia y no de la libre elección del trabajador (Neffa, 2006).

El avance del trabajo asalariado a finales del siglo XIX propició un nuevo giro conceptual que hizo repensar el concepto de *trabajo* bajo la perspectiva neoclásica. Esta visión extiende una nueva lógica económica en el terreno de análisis de la realizada que afianza las connotaciones productivistas del trabajo contemporáneo durante esta etapa del capitalismo (Naredo, 2001; De la Garza, 2005). Es especialmente entonces cuando el trabajo como relación social y el empleo como situación jurídico-económica pasan a conformar la llamada *sociedad del trabajo*, donde ambas categorías tenderían a unificarse en un mismo marco normativo e institucional (Alonso, 1997 y 2006; Prieto, 2007). Esta visión del trabajo ligada al empleo evolucionará desde ese momento dentro del aparato conceptual que establece el estudio de la ciencia económica posterior. Se incorporarán algunos matices propios de las transformaciones productivas, sin alterar la esencia del significado del trabajo vinculado al empleo mercantil.

Tras la segunda mitad del XX, las economías más avanzadas progresaron hacia patrones de especialización terciaria de sus actividades y modelos empresariales flexibles a cuyos procesos de producción se incorporarían años después las nuevas tecnologías de la información (Recio, 2007). Cambios, todos ellos, que transformaron la organización del trabajo en las grandes unidades de producción modificando muchas de las características del empleo tradicional, lo que conllevó una brecha en las teorizaciones y conceptos clásicos sobre el trabajo. Los contornos entre trabajo y no trabajo, y la nueva importancia de los trabajos no industriales, llevaron a abrir los debates en torno a un concepto ampliado de trabajo que superase las fronteras de la producción industrial (Miguélez y Prieto, 1999; Castillo, 2000; De la Garza, 2010).

Trabajo y empleo no son lo mismo pero su uso indiferenciado alcanza a las percepciones sociales y restringe a su modalidad productiva y asalariada los idearios colectivos en torno al trabajo contradiciéndose con las distintas situaciones que hoy comporta. En esta realidad cambiante se viene extendiendo desde distintas perspectivas un reclamo por alejarse del sesgo productivista de la noción de trabajo y de las definiciones que trasladan las visiones convencionales en economía, en las cuales empleo y trabajo son utilizados como sustitutivos (Carrasco y Mayordomo, 2000; Durán, 2012). Esta definición contemporánea del trabajo supone en realidad «una invención de la modernidad que no puede confundirse con las tareas indispensables para el mantenimiento de la vida de cada uno» (Zubero, 2000:1). Lo cierto, sin embargo, es que el estudio del trabajo ha quedado mayoritariamente restringido al trabajo asalariado, con la salvedad de los aportes feministas y contribuciones muy concretas de la economía política en las que se reivindican otras cargas de trabajo no contempladas y su reparto (Benería, 1991; Borderías *et al.*, 1994; Recio, 2007; Carrasco y Borderías *et al.*, 2011).

2. Aportaciones en torno a las desigualdades de hombres y mujeres en el mercado de trabajo enunciadas desde las principales teorías económicas

Como consecuencia del predominio del enfoque neoclásico en el estudio del trabajo, pero también por la equiparación al empleo remunerado a la que recurren otros enfoques de referencia en economía, el análisis de las desigualdades laborales se ha centrado en aquellas actividades del mercado.

Si reparamos en el entramado teórico que en el pasado se ha interesado por las asimetrías de hombres y mujeres en el trabajo, se constata que la mirada en el conjunto de teorías desarrolladas se limita al trabajo remunerado. Además de que la simple desagregación por sexos en las observaciones resulta minoritaria en el campo de la economía, en las que sí se contempla, esta decisión suele acotarse a la participación en el empleo y a las retribuciones percibidas como si ambas, por sí solas, ofrecieran la información suficiente para explicar la división sexual de trabajo o la discriminación que enfrenta la población femenina en el mercado laboral. Asimismo, sendas variables (empleo y salarios) aparecen recurrentemente vinculadas a lo que es el epicentro analítico de la economía, a saber, el crecimiento económico, y dejan a un lado cualquier otra forma de trabajo y las múltiples características que este conlleva.

No obstante, a pesar de las limitaciones que puedan encontrarse, existe una clara contraposición entre enfoques que ha llevado a explicaciones dispares acerca del funcionamiento del mercado y sus efectos en clave de género. A continuación, recogemos las principales teorías que han sido marco de referencia en la explicación de las asimetrías sexuales en el trabajo y que son la base sobre la que se apoyan las contribuciones posteriores que estudian la discriminación femenina en materia laboral.

2.1. El enfoque neoclásico y la hegemonía de la teoría económica

El enfoque neoclásico comienza su andadura hacia la hegemonía económica a finales del siglo XIX coincidiendo con la simplificación del término de *Economía Política* para referirse a esta rama de conocimiento como Economía. Tras la transformación auspiciada por la «revolución marginalista» previa, la pretensión del método neoclásico fue la de consagrar la Economía como una ciencia deductiva, de manera similar a la establecida en otras modalidades ciertamente científicas (Álvarez, 2013; Gómez, 2017). A través de la sistematización de las lógicas económicas, se generalizó una visión de la economía basada en unos supuestos altamente restrictivos y contradictorios con la realidad que subyace en las dinámicas sociales y políticas, así como las consecuencias resultantes de una propuesta teórica carente de toda neutralidad.

Cuando la presencia de la mujer comienza a ser notoria en el terreno laboral, el esqueleto teórico neoclásico, cuya espina dorsal era el crecimiento económico y la obtención de mayores ganancias, incorporó el estudio de la desigual posición de la mujer en el trabajo. Pero fue sobre todo a partir de la segunda mitad del siglo pasado cuando proliferaron las reflexiones alrededor de las asimetrías sexuales en el mercado desde el paradigma neoclásico y surgieron las primeras teorías de la discriminación laboral.

Todas ellas, en la práctica, asumen los supuestos fundamentales de este enfoque y comparten una visión centrada en la oferta para analizar los problemas del mercado. De ese modo, dejan de lado otros muchos elementos que originan, desde el otro lado de la balanza, posiciones diferenciadas en el empleo y los salarios de las mujeres y que son parte imprescindible de la explicación. Esto lleva a defender el argumento de que si el mercado laboral funciona como cualquier otro y los precios (salarios) son flexibles, los excesos o déficits (desequilibrios) que se produzcan en la oferta o la demanda de empleo se ajustarán automáticamente hasta llegar a una situación de pleno equilibrio.⁸ Así, se sostiene que la discriminación laboral hacia las mujeres es el resultado de una mayor sensibilidad a las variaciones salariales que en el caso masculino (Mincer, 1962; Mincer y Polachek, 1978).⁹

Este sesgo en su apartado analítico estuvo presente en todos los desarrollos teóricos localizados en esta corriente al abordar las cuestiones de género que, bien por opción o por omisión, ignoraban los mecanismos de la inequidad sexual en lo que respecta al trabajo. Del conjunto de aportaciones que trataron de aproximarse a las desigualdades laborales entre hombres y mujeres fueron dos las teorías que contaron con mayor respaldo por parte de la literatura neoclásica.

En primer lugar, la *Teoría del Capital Humano*, cuyos orígenes se localizan en los desarrollos de la escuela de Chicago durante la década de 1950 y de la que son el principal aporte las formulaciones de Gary S. Becker (1971[1957]).¹⁰ Según este planteamiento, son los niveles de cualificación de las personas que acceden al mercado el condicionante central de la desigual presente en el empleo y los salarios de las mujeres. Al ser distintos los tiempos y el dinero invertidos en la formación, es

⁸ El mecanismo de ajuste se explica por varios motivos. Los empleadores ofertan una cantidad de empleo en función de la cantidad de bienes y servicios que se producen a partir de la demanda final esperada. Ello conlleva que, en un contexto de competencia perfecta (supuesto aceptado) en el que objetivo de las empresas es la maximización del beneficio, la demanda de empleo en el mercado será igual a la que determina la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto para el nivel salarial de referencia. Por el lado de la oferta, la cantidad de puestos de trabajo demandados coincidirá con el número de personas dispuestas a aceptarlos al salario fijado a partir de las curvas de preferencia que señalan la distribución de horas dedicadas al ocio y al trabajo a partir de distintos umbrales de salario.

⁹ Sin embargo, son apreciables matizaciones al respecto en algunas de las teorías que expondremos de manera resumida a lo largo de este capítulo.

¹⁰ A partir de su teoría de la discriminación o el modelo del gusto por la discriminación se apuntaban dos generalidades: una variación de la forma o la posición de la curva de demanda de empleadas/os, por ejemplo, debido a un cambio en las actitudes sociales, alterará el cociente entre el salario de las mujeres y el de los hombres; y la magnitud de la diferencia salarial discriminatoria variará directamente con la oferta de trabajo femenina.

lógico pensar que los empleadores ofrecerán oportunidades de empleo y sueldo más elevadas a la población más preparada y, por contraposición, menores opciones a aquellas personas que no han priorizado esta inversión, como ocurre en el caso femenino (Brown y Corcoran, 1997). Porque son los conocimientos adquiridos a través de la inversión en formación los que, en última instancia, incrementan la productividad del trabajador o trabajadora y los que permiten un acceso privilegiado a la contratación y a salarios superiores en el mercado.¹¹

Bajo esta misma línea argumental, aportaciones posteriores incidieron en la depreciación del capital humano, como otro de los elementos que han de considerarse en la explicación de las diferencias salariales. Las características biológicas obligan a las mujeres a abandonar sus puestos de trabajo durante los periodos de maternidad, así como a que ser ellas las que mayoritariamente soliciten excedencias durante la época de crianza. De ese modo, su capital humano sufre una depreciación que no se produce en los varones. Este desgaste repercute en la productividad que aportan a la empresa y, por ende, los salarios que la organización estará dispuesta a pagar por su trabajo se situarán por debajo de los ofertados a los varones (Penas, 2002).

Otro de los enunciados que complementaron la teoría del capital humano fue el de las interferencias del mercado, en las que Feldstein (1973) se apoyó en sus inicios, y que luego se reflejaron en otros escritos que las identificaban como dificultades que impedían el ajuste entre oferta y demanda en el mercado de trabajo. Fueron las rigideces regulatorias o la intervención institucional (como es el establecimiento de un salario mínimo o la influencia de los sindicatos y de la negociación colectiva) las interferencias que explicarían las elevadas tasas de desempleo que registran algunos grupos sociales como son los jóvenes, las mujeres y las minorías étnicas. El acceso de estos colectivos al empleo se restringe si se establecen umbrales mínimos en la retribución o existen barreras a las condiciones de contratación que estén por encima de las condiciones que los empleadores libremente ofrecerían. Una restricción que además de afectar al empleo también supone trabas para la formación y experiencia que adquirirán estos grupos dentro de las empresas y que les impide invertir en su capital humano.

En orden cronológico, el segundo de los exponentes neoclásicos en torno al papel de ambos sexos en el empleo fue la *Nueva Economía de la Familia* (Becker, 1980; Mincer y Polachek, 1980; Saraví, 1997). Las contribuciones realizadas desde este enfoque introducen como unidad de análisis a la familia por ser en este ámbito donde se determina la oferta de empleo de los miembros que la integran. Se sustituye, por tanto, el carácter individual en cuanto a participar o no del empleo que, al trasladarse al seno familiar, cobra una dimensión colectiva.¹² En esta perspectiva, el núcleo

¹¹ Esta idea se sostiene porque se asume que la inversión en capital humano, al igual que la inversión en capital fijo, aumenta la productividad, siendo esta última la que determina los salarios y su evolución. Véase Becker (1962).

¹² La opción dicotómica tradicional entre trabajo y ocio se transforma en una clasificación más compleja sobre los usos del tiempo en el que, más allá de las preferencias independientes del individuo, intervienen otros factores condicionantes de las

familiar constituye una organización de acuerdos y consensos entre sus miembros cuyo fin es la maximización de utilidades. Para alcanzar su objetivo se tiene en cuenta que las responsabilidades familiares recaen principalmente en las mujeres y que, por tanto, sus niveles de productividad, debido a su intermitencia en el empleo, son menores; de esa manera la decisión óptima si hay conflicto sobre la participación de sus miembros se declinará en favor del empleo masculino.

En paralelo a estas dos teorías, pueden mencionarse aportaciones posteriores, situadas en estas coordenadas, resultantes del interés de Becker por dar continuidad a su análisis sobre la desigualdad femenina en el campo de la economía (Becker, 1971 [1957] y 1985). En su búsqueda por comprender los factores de discriminación, él y otros autores desarrollaron cuatro nuevos aportes que, aun sin tener la trascendencia de las teorías anteriores, abrieron la reflexión neoclásica sobre el empleo y añadieron al análisis nuevos elementos que resumimos a continuación.

La primera incorpora las *preferencias discriminadoras* de los agentes económicos (Becker, 1983). En concreto se dice que la desigualdad es reflejo de la decisión de los empleadores de no contratar aquellos perfiles que, por cuestiones de cualificación y productividad, contribuirán con menores ganancias al desarrollo de su actividad.¹³ Además de que las expectativas del empleador sobre la rentabilidad del trabajo femenino son menores, este piensa que pueden generarse costes subjetivos y psíquicos cuando ambos sexos colaboran en el ejercicio del trabajo y ello perjudicará los resultados obtenidos por la empresa. Donde tuvieron cabida estas ideas puede encontrarse, incluso, intentos de medición de estos posibles costes en los que se racionaliza la opción por la discriminación femenina en la contratación.¹⁴

En una segunda derivada, conocida como *el modelo del poder de mercado o del monopsonio*, se sostiene la conveniencia de aplicar la diferencia salarial en la empresa como una estrategia de diferenciación. Al igual que a un vendedor monopolista le resulta rentable aplicar una discriminación vía precios en sus productos, el empresario puede decidir pagar cuantías más bajas a aquel empleo cuya curva de oferta sea menos elástica respecto a las variaciones salariales.¹⁵

decisiones del hogar, como es la optimización de los ingresos provenientes del mercado o las estrategias de conciliación entre sus miembros.

¹³ Se trataba de analizar en qué medida los demandantes de fuerza de trabajo tienen predisposición hacia la contratación de determinadas personas.

¹⁴ La fuerza de este coste indirecto o de esa preferencia por la discriminación trató de medirse en base a un coeficiente de discriminación. El coeficiente de discriminación “d” podía medirse en términos monetarios. Becker calculaba el coste de contratar a una mujer que es su salario $W_m + d$ mientras que el del hombre es solo su salario W_h y el empresario con prejuicios solo contratará a mujeres si su salario es menor al de los hombres a partir y por debajo del que iguale $W_m = W_h - d$. En términos monetarios este indicador mostraba la cuantía del diferencial salarial por sexo que suponía la discriminación, el cual aumentaría cuanto mayor fuera el gusto por la discriminación y que se traduce en una mayor disparidad entre los salarios de los hombres y los de las mujeres (Becker, 1983).

¹⁵ Si una empresa se negase a aplicar la discriminación sexual en los salarios incurriría en unos costes más elevados y reduciría sus beneficios. Al no existir incentivos para no discriminar, salvo que en todas las empresas se optase por no hacerlo o se

Aunque hombres y mujeres puedan ser igual de productivos, si ellas están dispuestas a cobrar menos por el mismo trabajo lo más razonable es que el mercado aproveche eso como una ventaja frente a sus competidores para mejorar su posición en el mercado. Entre los motivos de la inelasticidad de la oferta de empleo femenino se subrayan: la menor movilidad geográfica y ocupacional; y el papel subordinado del salario femenino en el hogar. Al ser menor lo que reciben las mujeres por su trabajo, su salario se percibe como un complemento al sueldo del cabeza de familia y, por tanto, es susceptible de sacrificarse si hay conflictos de conciliación con las responsabilidades domésticas.

Una tercera línea argumental establece la importancia de proyectar una serie de características en un mismo grupo de referencia. Es la llamada *teoría de la discriminación estadística*, que recoge la preconcepción del empleador de unas determinadas atribuciones sexuales hacia las mujeres que se extrapolan a todo el colectivo femenino (Phelps 1972; Aigner y Cain, 1977; Caín, 1986). A partir de las características del grupo de referencia (edad, sexo, nivel de estudios, experiencia, etc.) se establece una valoración que completa la información de la que no se dispone (nivel de productividad), y en base a la cual el empleador se crea unas expectativas sobre los rendimientos que les reportará una u otra contratación. El acceso de una mujer al empleo viene condicionado por la referencia que se tenga del grupo de referencia y puede desestimarse su contratación frente otros candidatos de quienes se esperan resultados productivos mejores. Esta teoría justifica que en la elección del empleador no tiene por qué existir una intención maliciosa o discriminatoria hacia ellas, sino que responde a su objetivo de maximizar los beneficios de la actividad.

En último lugar, cabe referirnos al *modelo de la concentración o segregación ocupacional*. Este modelo insiste, asimismo, en la inelasticidad de la oferta femenina y la tiene en cuenta para explicar la divergencia femenina en la ocupación, que concentra su presencia en el mercado en torno a un número reducido de actividades. De tal forma, como los trabajadores varones cuentan con una participación sectorial amplia y una presencia más diversificada en las estructuras organizacionales de las empresas, disponen de más facilidades que ellas para acceder a puestos mejor remunerados. Como en el caso de las empleadas esta movilidad es más restrictiva, ocurre un proceso de segregación laboral que origina la feminización de ciertos nichos de actividad donde las remuneraciones se sitúan por debajo del promedio (Bergmann, 1974).

Como contraposición a estas teorías, han aparecido numerosas contribuciones que han profundizado en el estudio de las desigualdades de género en el mercado y fuera de él, y han contribuido a complejizar el diagnóstico. Nos centraremos a continuación en dos de los enfoques económicos con más entidad durante las décadas inmediatamente posteriores al nacimiento de las teorías del capital humano en los años cincuenta.

prohibiera institucionalmente, la única opción para las organizaciones empresariales de no ser expulsadas del mercado es pagar salarios femeninos más bajos.

2.2. El enfoque institucional y los distintos mercados de empleo

En los años sesenta y setenta, en vista de las desigualdades sociales que genera el acceso al mercado y las condiciones laborales, aparecen nuevas propuestas teóricas desde el institucionalismo y el marxismo estadounidense. Estas aproximaciones reconocen obstáculos adicionales que afectan a las mujeres en coexistencia a los problemas propios de la lógica económica.

Respecto a la corriente institucionalista, son los autores vinculados con la sociología del trabajo, como Michael Piore o Mark Blaug, los que primeramente interpelan los supuestos de las teorías neoclásicas enfatizando, en sus escritos, el carácter deductivo de sus argumentaciones (Piore, 1975; Blaug, 1976). El grueso de sus críticas giró en torno a la valoración de la intervención institucional (principalmente estatal y de los sindicatos) como interferencia en el correcto funcionamiento económico y en la consecución del equilibrio en el mercado de trabajo que defendían los neoclásicos. En su intento de comprender las dinámicas de discriminación, la problemática del empleo femenino cobró mayor relevancia en este enfoque, dando lugar a tres aproximaciones teóricas fundamentales: la teoría sobre los mercados internos, la teoría de los mercados duales y la teoría de los mercados segmentados.

A pesar de las diferencias entre ellas, en las que incidiremos, todas comparten el postulado de que los factores institucionales, entendidos en un sentido amplio (que incluyen a los sindicatos, pero también al conjunto de costumbres, hábitos, etc.), rebajan la influencia de las fuerzas económicas en el empleo y los salarios.

En un esfuerzo por explicar el desempleo en las economías capitalistas y las razones por las que no se traducía de manera automática en una caída brusca de los salarios, surge la *teoría de los mercados internos* como un primer intento por incorporar la desigualdad sexual desde el institucionalismo (Blaug, 1970 y 1976). Esta teoría afirma que, cuando las empresas necesitan cubrir puestos altos en sus jerarquías, es habitual que recurran a la búsqueda y selección dentro de la propia plantilla. Como para la empresa es preferible que las relaciones con sus empleados sean estables, a menos que exista algún motivo ajeno para externalizar la oferta, la decisión se tomará dentro de la unidad administrativa que constituye el centro de trabajo, o también denominado “mercado interno” de la organización.¹⁶ El criterio de la promoción para los puestos más elevados es optar por personal de confianza cuya presencia es constante e ininterrumpida en la empresa; por tanto, se penaliza a las personas que interrumpen sus carreras profesionales (como es el caso de las mujeres o los desempleados) que, al no ser elegidos, se ven ante la necesidad de aceptar puestos con salarios más bajos.

¹⁶ En este espacio es en el que, asimismo, tendrá lugar la fijación del precio del empleo (salario) y su asignación, la cual se regirá por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos y no por variables económicas.

Una segunda aportación es la *teoría del mercado dual*. Su fundamento principal es que la oferta laboral se compone de varios submercados que difieren entre sí en el tipo de empleo y en sus características (Doeringer y Piore, 1985; Goldin, 1986). El supuesto es que, al menos, pueden distinguirse dos tipos de mercados: el primero, que ofrece salarios elevados, buenas condiciones de trabajo y un uso de tecnologías avanzadas; y el segundo, periférico, con puestos peor retribuidos, inestables y con pocas opciones de promoción. En el primer caso, la entrada se restringe a un segmento de empleados profesionales, muy cualificados y que, gracias a una amplia gama de mecanismos de promoción individual, garantiza la movilidad laboral y el ascenso ocupacional. Por el contrario, en el segundo es la participación femenina, los inmigrantes o las personas de menor edad quienes ocupan los empleos menos estables y peor remunerados.¹⁷ Entre tanto, transitar de uno a otro mercado es complicado pues, tal y como subrayan algunos autores, la estancia en cada uno de ellos refuerza los patrones de conducta adecuándose a cada mercado, lo cual dificulta progresivamente la salida de sus miembros.

Igualmente, se contempla la existencia de varios mercados de trabajo en las contribuciones recogidas por las *teorías de la segmentación*. De tal forma que cada mercado resulta ser específico y cada uno queda definido por un conjunto de barreras que, por un lado, limitan su acceso, y por otro, determinan las condiciones laborales y las carreras profesionales de los que acceden a él (Doeringer y Piore, 1985).¹⁸ En algunas de las referencias, como por ejemplo la que ofrecen Barron y Norris (1976), la posición de la mujer en la estructura social se relaciona con el lugar que ocupa en la unidad familiar, lo que, en último término, provoca su exclusión del segmento de empleo principal, y hace recaer en los varones las posibilidades de acceder a mejores opciones laborales.

Estas teorías, que se desarrollaron originariamente desde la óptica institucionalista, han sido retomadas con posterioridad por autores situados en otras perspectivas. Así, desde la óptica económica radical cabe mencionar la interpretación marxista que hará Richard Edwards (1976) de la segmentación observada en el mercado de trabajo, o, en el otro extremo, la teoría neoclásica en sus elaboraciones posteriores enfocadas a las desigualdades en el mercado rescata y reformula la utilización de términos como *dualismo* o *segmentación* (Reich, Gordon y Edwards, 1973 y

¹⁷ Entre los anteriores, se contempla la posibilidad de situaciones intermedias en donde se ofrecerían empleos de cualificación media, como es el caso de la industria y los servicios que requieren perfiles técnicos y con un cierto nivel de responsabilidad para los cuales la promoción interna es una vía recurrente.

¹⁸ Dentro de este sector se encuentra: a) el segmento superior, caracterizado por contener trabajos profesionales, directivos de nivel elevado y donde existen mejores posibilidades de ascenso, por lo que la movilidad, que en gran medida depende de la iniciativa individual, significa avance y ubicación en mejores posiciones; b) en el segmento inferior existe estabilidad del empleo, un nivel elevado de salario y buenas condiciones de trabajo, así como la posibilidad de avance.

1986[1982]).¹⁹ Asimismo, algunas aportaciones de la economía feminista rescatan ciertos argumentos de la segmentación en sus interpretaciones sobre la desigualdad laboral femenina.²⁰

2.3. El marxismo contemporáneo y la degradación inherente del empleo capitalista

En esta representación panorámica de las contribuciones teóricas que supusieron un primer avance en el estudio de las asimetrías laborales, la última referencia obligada apunta a los desarrollos propuestos por la corriente marxista.

Uno de los principales focos analíticos del marxismo es el estudio de la relación que guarda el desarrollo capitalista de las sociedades con el empeoramiento de las condiciones de empleo ofertadas en el mercado (Marx 1995 [1867]; Braverman, 1974).²¹ En su explicación, se pone el acento en el valor de intercambio del trabajo, esto es el precio en la compra-venta de la fuerza de trabajo, y en la contraposición de intereses que existen en la relación social que supone el trabajo.²² A partir de estos aspectos, se defiende que procesos como la descualificación del trabajo, la entrada de la mujer en el mercado laboral o el engrose del ejército industrial de reserva (desempleo) son parte esencial en la degradación del trabajo en la sociedad moderna. En ellas, la inserción femenina pero también el aumento de la oferta de trabajo (trabajadores extranjeros, jóvenes, empleados a tiempo parcial, empleados esporádicos, etc.) han contribuido a ampliar la población excedentaria relativa.²³

Pueden encontrarse algunas contribuciones en las que inicialmente fueron mencionados aspectos propios de la dinámica del trabajo asalariado femenino o textos en los que se refleja la influencia de los cambios en el empleo femenino sobre las estructuras familiares. Es el caso de la discusión de Engels sobre el papel de la mujer en la esfera doméstica para comprender la división sexual de los trabajos es un ejemplo de ello; o del reconocimiento de la familia por parte de Marx como lugar

¹⁹ En el caso del marxismo radical, la argumentación central es que consideran que el sexismo, racismo, etc., categorías no creadas directamente por los empleadores, sí refuerzan y manipulan para estabilizar y legitimar la estructura económica. El capitalismo refuerza actitudes sexistas y racistas que hacen que los empleadores se beneficien de los niveles de capacitación y productividad de la mano de obra mientras se les retribuye con salarios más bajos. También desde la teoría neoclásica se aceptan los conceptos de dualismo y segmentación como una interpretación de las desigualdades laborales, aunque desde una visión claramente contrapuesta a los autores marxistas (Lester, 1946).

²⁰ Como demuestran los trabajos de Casas (1988), Toharia (1991), Torns (1995) y Maruani (2002).

²¹ Harry Braverman (1974), clásico de la literatura marxista contemporánea, analiza la degradación del trabajo en las sociedades desarrolladas, los ejércitos de reserva y sobre todo la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo; distinción que pone de manifiesto -como ya hiciera Marx- que la relación laboral es una relación social entre sujetos con intereses contrarios.

²² El valor de cambio «se presenta como una relación cuantitativa, proporción en que se intercambian valores de uso de una clase por valores de uso de otra clase, una relación que se modifica constantemente según el tiempo y el lugar» (Marx, 1995[1867]:972).

²³ A la incorporación progresiva de la mujer al mercado se le atribuye un carácter implícito dentro de la propia dinámica del capital y el avance capitalista de las economías.

donde las desigualdades toman forma e influyen en una mayor explotación femenina en el espacio de la producción (Marx, 1976[1885]; Benería, 1984). Sin embargo, son mayoritarios los escritos que carecen de un lugar para profundizar en los factores de subordinación de la mujer en el trabajo, las dinámicas doblemente opresivas que afectan a las mujeres o los conflictos de género que se generan en los distintos espacios de la economía.²⁴

Como antes mencionábamos, una parte de la literatura ubicada en la perspectiva marxista rescató las teorías de la segmentación para explicar la problemática femenina en lo que hasta hoy se conoce como la escuela de la Economía Política Radical. En ellas, la alusión a la desigualdad que sufre la mujer, así como otros colectivos, está más presente que en aportaciones previas.

Según algunos autores, la discriminación femenina se manifiesta por un acceso restringido a los mercados primarios de empleo, en donde predominan los varones blancos y las condiciones laborales son mejores (Treiman y Hartmann, 1981). Esta distancia que separa a las mujeres de las posiciones más favorables de empleo es utilizada por los empleadores para aumentar su control sobre el proceso de producción en un afán de beneficiarse de la lógica del «divide y reinarás» (Neffa 2006:93). El resultado es que los empleadores contribuyen a diferenciar y segmentar a sus trabajadores (motivaciones, cualificaciones, objetivos, etc.) a través de un trato preferente a algunos de ellos, con el objetivo de debilitar la solidaridad colectiva entre ellos. Según algunos desarrollos, estas prácticas permiten a las firmas pagar menos salarios y/o extraer más esfuerzo de sus empleados, siendo el sexo un factor que contribuye a generar esta división (Roemer, 1979; Bowles, *et al.*, 1985; Gintis, 1976).

Por concluir diremos que dentro del marxismo se desarrollaron visiones de género muy cercanas al feminismo que, fruto de su profundización en los temas de género, constituyeron una visión en sí misma. Tal es el caso del socialismo feminista o el marxismo feminista.²⁵ Sus reflexiones constituyeron buena parte de la base teórica de lo que podemos denominar la Economía Feminista.

²⁴ El análisis feminista reciente ha indicado la insuficiencia del análisis de marxistas sobre la posición de la mujer en las actividades domésticos y domésticas (véase, por ejemplo, Beechey, 1977 o Hartmann, 1980 y 1986).

²⁵ Entre las primeras puede mencionarse a Clara Zetkin o Sheila Rwobotham y uno de los máximos exponentes de la corriente marxista feminista lo encontramos en Alejandra Kollantai.

CUADRO 2.1 ENFOQUES Y TEORÍAS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

ENFOQUE NEOCLÁSICO	Tª del Capital Humano	La inversión en capital humano aumenta la productividad y, en equilibrio, esta determina los sueldos a pagar por el empleador. Las mujeres cuentan con un nivel formativo inferior que, además, se deprecia en las etapas de parón laboral (por embarazo, nacimiento o crianza).
	La Nueva Economía de la Familia	La oferta de trabajo es una elección colectiva de la familia donde la participación en el mercado viene determinada por la mejor combinación posible que permita alcanzar un determinado nivel de vida socialmente aceptable. Alude a la división de roles en el espacio doméstico para explicar la segregación salarial que no se puede atribuir al funcionamiento del mercado de trabajo.
	Teorías de la discriminación:	Los empleadores tienen distintas preferencias para ocupar a hombres o mujeres. Concretamente ellas presentan un mayor compromiso con la familia e invierten menos capital humano, además de que su contratación implica mayores costes (mayor ausentismo, menor flexibilidad para hacer horas extra, etc.).
		1ª Tª discriminación La contratación de mujeres supone costes subjetivos y psíquicos (derivados de la aversión de los trabajadores hombres a trabajar con ellas) que justifican la preferencia por los hombres. La diferencia salarial atiende al gusto por la discriminación, pero no es rentable.
		2ª Tª discriminación Los empresarios discriminan porque les es rentable pagar salarios más bajos a las mujeres a pesar de la productividad y se lo pueden permitir porque su curva de oferta es menos elástica al salario. La segregación salarial y ocupacional se explica por su menor movilidad geográfica, su responsabilidad en el ámbito doméstico, menor interés en su carrera profesional frente al cuidado de los hijos, etc.
		Tª de la discriminación estadística Se juzga a las personas por las características medias del grupo al que pertenecen y, a partir de ellas, los empresarios toman sus decisiones. Si no discrimina, el empresario asume mayores costes, pero su conducta se basa en criterios económicos.
ENFOQUE INSTITUCIONALISTA	Modelo de segregación ocupacional	Se da un proceso de concentración ocupacional de hombres y mujeres por las interacciones sociales desfavorables que llevan a unos y a otros a elegir determinados empleos. La tensión de trabajar con mujeres u obedecer sus órdenes puede perjudicar a la productividad, y el empresario preferirá su segmentación.
	Las teorías institucionalistas de los mercados de trabajo contrastan la existencia de uno o más sub-mercados diferenciados de empleo.	
	Mercados internos de trabajo	Las empresas suelen recurrir a la promoción y búsqueda interna para cubrir puestos de trabajo que, en ciertos casos, constituyen puertos de entrada y salida del mercado interno de trabajo que perjudican a las mujeres.
	Tª. de la segmentación del mercado	Se diferencian múltiples mercados con barreras específicas que limitan su acceso por cuestión de sexo. Se recurre a la posición de la mujer dentro de la estructura social (en concreto en la familia) para explicar su pertenencia a los mercados secundarios.
Tª MARXISTA CONTEMPORÁNEA	T. del mercado dual	El mercado está dividido en uno primario, en el que las condiciones laborales son buenas, y otro secundario, con puestos de trabajo precarios, que se refuerzan mutuamente. Los asalariados de ambos adquieren patrones y rasgos de conducta adecuados a su mercado y, en el caso de las mujeres, se corresponden con el mercado secundario. La economía capitalista favorece la dualidad porque es eficiente y será difícil la movilidad femenina hacia el mercado primario.
	El incremento del empleo femenino es una parte esencial del proceso de degradación del trabajo. Los capitalistas han utilizado la segregación sexual del empleo que les venía dada –por el crecimiento del ejército industrial de reserva– en beneficio propio.	

Fuentes: Elaboración propia a partir de los autores citados.

2.4. La crítica feminista a las teorías sobre la desigualdad sexual en el trabajo

En la evolución del estudio sobre las desigualdades femeninas en el empleo, a las referencias anteriores se sumaron críticas provenientes de enfoques de género que denunciaron la insuficiencia de estas explicaciones para atender la complejidad que entrañan las asimetrías sexuales que se observan en el mercado. Las principales críticas pueden agruparse como sigue.

En primer lugar, la dificultad que supone explicar el problema laboral acogiéndose a la información que ofrecen indicadores muy concretos del empleo que casi siempre se reducen a la presencia en la ocupación y a los salarios. Esta reducción se extiende a otras muchas cuestiones que, a menudo, se sitúan al margen del mercado de trabajo. A pesar de que las variables empleo y salarios son relevantes, el sostenimiento de las condiciones de vida depende de otros muchos aspectos relacionados con la calidad del empleo y que son indispensables para valorar el bienestar material de la población (como es el horario de trabajo, el tipo de jornada, las facilidades de conciliación, etc.).²⁶

En segundo término, la mirada exclusiva hacia el espacio productivo, y bajo la cual solo se toma en consideración los acontecimientos que en él ocurren, impide explicar las desigualdades laborales que son consecuencia de lo que ocurre en otros ámbitos. Si se ignoran las interacciones entre este y otros espacios –como el de la reproducción o la dimensión ecológica–, que permiten dar continuidad al proceso productivo, se excluye de la explicación todo un conjunto de factores y relaciones que condicionan el papel de las mujeres en el empleo, pero también en la sociedad. La actividad económica, tal y como la conocemos, solo es posible cuando se tienen en cuenta las relaciones sociales en torno a las responsabilidades de cuidado y de socialización, gracias a las cuales el mercado se dota de la fuerza de trabajo en la cantidad y condiciones requeridas para dar continuidad al sistema económico (Recio, 1997; Aguirre *et al.* 2005; Herrero, 2012).

En conexión con lo anterior, aparece un tercer elemento. Además de la existencia de otros espacios que intervienen en la economía, la crítica se traslada a la omisión, por parte de los estudios económicos, de los trabajos realizados fuera del mercado. Aunque desde algunas aportaciones se considera la importancia de la reproducción para la oferta de la mano de obra, suele ocurrir que esta se sobreentienda y solo se la considere en su función de procreación sin considerarse como lo que es, un trabajo imprescindible y socialmente necesario para dar continuidad al proceso de producción.²⁷ Más adelante confirmamos que el ámbito de la reproducción supera la cuestión biológica de la procreación e implican otras muchas actividades que son ignoradas habitualmente en la investigación sobre las desigualdades laborales entre hombres y mujeres.

²⁶ Por señalar algunas de ellas nos referiremos a la estabilidad en el empleo, la seguridad de ingresos, la parcialidad o la extensión del pluriempleo.

²⁷ La cual toma en consideración únicamente la necesidad de la reproducción biológica y las tareas de cuidado durante los primeros años de vida de la descendencia

Una cuarta y última dimensión de la crítica de género es que en los diagnósticos de las teorías mencionadas no se incorpora la visión transdisciplinar que requiere abordar un estudio completo de los trabajos que se desarrollan en la sociedad y las relaciones sociales y de género que intervienen en la organización social de su ejercicio y la valoración de las distintas actividades. La consecuencia de este sesgo es la invisibilización de una gran carga de trabajo pero también de las lógicas que rigen en cada espacio y afectan a su distribución, consideración económica y reconocimiento social (Fraser, 1990; Borderías *et al.* 1994).²⁸ Y es precisamente este entramado relacional el que define roles diferenciados para hombres y mujeres en la sociedad en general y en el espacio económico en particular.

Se deduce de lo anterior que es necesario ampliar la mirada y plantear, como marco de referencia, otras contribuciones realizadas desde el campo de la economía y fuera de él, capaces de profundizar en las posiciones laborales y de aproximarnos, en toda su complejidad, a la discriminación que siguen padeciendo las mujeres. Este es el propósito de los siguientes apartados que sitúan el marco de análisis de nuestro objeto de estudio.

3. El debate feminista en torno al trabajo

Como discurso del poder, la hegemonía en el estudio de la economía cuenta con la capacidad de establecer las fronteras de su objeto de estudio, marcar sus objetivos y determinar, en última instancia, lo que es importante y lo que no lo es. Por ese motivo, la reapropiación de los discursos económicos ha sido una constante para los distintos enfoques críticos que se han sucedido a lo largo del tiempo, hecho que se refleja en la expresión académica de feminismo referida al mundo del trabajo (Sánchez Cid, 2015).

Con anterioridad, comprobábamos que la consideración del trabajo ha experimentado notables variaciones en línea con el proceso histórico de las sociedades y el tipo de relaciones que ha imperado en ellas. Desde sus inicios, el estudio del trabajo y el de otros fenómenos relacionados con él (como es el caso de las desigualdades en el empleo o en los salarios) ha estado marcado por las lógicas del avance capitalista y el entramado teórico de referencia que les ha dado forma en el campo de la economía. Esto ha llevado a que determinados postulados de la economía feminista cuestionen los discursos y definiciones económicas en torno al trabajo, se desarrollen propuestas alejadas de su conceptualización habitual y se abran nuevos debates con el objetivo de comprender las relaciones que imperan en torno a su visibilidad, reconocimiento y distribución.

En relación con el objetivo de esta investigación, los debates que relacionaron el trabajo y sus características con las opciones materiales de vida estuvieron muy presentes en los debates de

²⁸ Un ejemplo claro que demuestra las cuestiones anteriores es el de las actividades domésticas que son desempeñadas en su mayoría por mujeres sin recibir un salario, salvo si se externalizan y se contratan a través del mercado en donde sí se adquiere la distinción como empleadas, en cuyo caso las retribuciones son inferiores al de otros empleos y se corresponden con una infravaloración social de estos trabajos.

la economía feminista pero no sólo en ella. El análisis sobre los procesos de trabajo y su relación con el mantenimiento de la vida humana se remontan a los principios teóricos de la economía, a pesar de las importantes rupturas posteriores que encontramos. En los clásicos y en las primeras bases de la Economía Política, existen alusiones a esta cuestión en autores neoricardianos, sraffianos o marxistas (Picchio, 1992; Borderías *et al.*, 1994). Sin embargo, la valoración de las necesidades de subsistencia que se hizo desde la Economía Política se ciñó a la esfera mercantil, a partir de los bienes que podían adquirirse a través del salario y sin considerar la relevancia del trabajo doméstico y reproductivo en el nivel de subsistencia (Carrasco 2005 y 2009). Así pues, estuvieron ausentes en la reflexión tanto la dimensión de género como los imperativos que operan en el espacio de la reproducción y que definen el papel de la mujer, dentro y fuera del mercado.

Esta reivindicación por parte de las autoras feministas hacia la Economía Política llevó a rescatar la temática de las condiciones de subsistencia desde una perspectiva de género. Dos fueron los debates que plantearon integrar las relaciones que afectaban a la posición subordinada de la mujer en torno al conjunto de actividades que integra el trabajo: la convivencia entre patriarcado y capitalismo, y la visión dual producción-reproducción (Carrasco y Borderías *et al.*, 2011).

3.1. Sistema económico capitalista y patriarcal. Dos lógicas de dominación inseparables

En términos generales, desde el feminismo se considera que, antes de la irrupción del capitalismo y la visión economicista que se interpone en el estudio de determinadas categorías, el trabajo ha constituido la actividad humana orientada a garantizar la pervivencia de la especie. La forma de comprender el trabajo es clave «en la diferenciación entre los sexos, en la construcción de los géneros y en el establecimiento de jerarquías sociales» (Todaro y Yáñez, 2004:15). Desde estos postulados, se concluye que los límites entre trabajo y no trabajo no son naturales o universales, sino que dependen de la concepción dominante y varían con las creencias sociales que afectan a su delimitación (De la Garza Toledo, 2005).

Esta dependencia conceptual de la categoría de trabajo está condicionada además de por las visiones economicistas por la discriminación que impone otro sistema de organización social previa al surgimiento del capitalismo. Se trata del patriarcado cuyos principios determinan las responsabilidades de cada sexo en los trabajos, así como su valoración y su reparto.

Por tanto, diremos que la noción actual de trabajo es fruto de un proceso de construcción social en el que intervienen las lógicas del sistema capitalista y del patriarcado; y son ambos los que establecerán las fronteras de las actividades comprendidas bajo tal denominación y las actividades que quedarán fuera de ella.

Cuando el sistema económico capitalista adquiere una posición hegemónica extiende sus raíces dentro del patriarcado heredado (Benería, 1987; Carrasco, 1991). En esta nueva mecánica social

se conjugan y retroalimentan ambos sistemas de organización en una trayectoria que les ha permitido salvaguardar y reproducir, en esencia, sus rasgos definitorios. Lo que no ha resuelto la teoría económica, ni su crítica, es, precisamente, que mediante el salario se ha orquestado la organización de otro tipo de explotación, la de aquellos trabajadores y trabajadoras no asalariados esenciales en el proceso de producción capitalista y su reproducción (Cox y Federici, 1975).

Con anterioridad a la supremacía del capitalismo como sistema económico vigente, el aparato social estaba atravesado por un modelo de relaciones no económicas dominado por el ordenamiento patriarcal.²⁹ El *patriarcado*, entendido como una construcción social y política, preserva las relaciones desiguales entre los distintos grupos sociales atendiendo a la cuestión sexual (Millett, 1969).

En un sentido literal significa “gobierno de los padres” y se cimentó en el ejercicio de la autoridad como vía para articular y reforzar el consenso en favor de la supremacía del mundo masculino en el orden social (Pateman, 1995; Facio, 1999). En un sentido más amplio y dinámico, encontramos la siguiente definición en la que se dice que «el patriarcado significa una toma de poder histórica por parte de los hombres sobre las mujeres cuyo agente ocasional fue el orden biológico, si bien elevado éste a la categoría política y económica» (Victoria Sau, 1981: 204). O esta otra en la que Gerda Lerner (1986) define el patriarcado como «la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y [también] y niños/as de la familia y [...] sobre las mujeres en la sociedad en general» (Lerner, 1986:239).

Este sistema de organización relacional, fuertemente enraizado en todas las economías, encuentra su concreción en la manifestación e institucionalización de la desvalorización femenina que priva a las mujeres, sobre la base de una supuesta inferioridad biológica, del acceso a los espacios de mayor valoración social como son las instituciones de carácter político y civil, posiciones de poder, e incluso, el acceso al trabajo remunerado. A través de designios que se atribuyen al hombre, es él, el jefe de familia, del que descienden sus hijos, del que depende su esposa, dueño del patrimonio, el que debe ejercer su posición por encima de los demás (Bosch *et al.*, 2006).

La confluencia de ambos sistemas –capitalismo y patriarcado– ha sido recurrentemente señalada por el movimiento feminista en diferentes momentos de la historia, pero no es hasta los años sesenta cuando cobra un mayor respaldo en el plano político y académico.³⁰ Sin embargo, habrá que esperar cerca de una década para que el debate central en torno a la relación inseparable y de conflicto entre ambos sistemas, capitalismo y patriarcado, desarrolle las formulaciones más destacables en este campo de análisis (Picchio, 1994). Los argumentos más

²⁹ Algunas aportaciones en este campo señalan que el patriarcado está presente desde hace más de cinco mil años. Ver, por ejemplo, Lerner (1986).

³⁰ El concepto de patriarcado fue actualizado a finales de los años sesenta del siglo XX por parte del feminismo radical estadounidense y desde entonces –a pesar del debate teórico sobre su significado– se ha manifestado como un concepto recurrente para el análisis feminista. Véase entrevista de Abasolo y Vicent a Cristina Carrasco (2014).

sólidos de la convivencia de ambas lógicas se encuentran en la corriente marxista, materialista o la radical:

Desde el feminismo socialista que nace de la visión marxista o el feminismo materialista francés, corrientes en la que predominó este debate, varias autoras resaltaron la coexistencia de dos sistemas de clases: uno que se articula a partir de las relaciones de producción –capitalistas y asalariados–, y otro que se visualiza desde la lógica patriarcal en el terreno de la reproducción –división sexual de clases– cuya base era la apropiación y el control de la capacidad reproductiva de las mujeres (Delphy, 1982[1970]). Heidi Hartmann es una de las máximas exponentes de esta corriente que, a diferencia de otros referentes marxistas que defienden la situación particular de las mujeres como efecto del capitalismo (Engels, 2008[1884]), reclama el estudio de ambos entramados relacionales que establecen ambos sistemas de dominación (McDonough y Harrison, 1978; Hartmann, 1986).

En base a las aportaciones de Hartmann, Marta Fontenla define el patriarcado como el «conjunto de relaciones sociales entre los hombres que tienen una base material, y aunque son jerárquicas, crean o establecen interdependencia y solidaridad entre ellos que los capacitan para dominar a las mujeres» (Fontenla 2008:20), a partir del cual se establece un marco de referencia sobre la convivencia entre ambos sistemas. Como ella, otras autoras que le sucedieron se refirieron a un sistema de carácter dual en el que capitalismo y patriarcado se retroalimentan en una trayectoria común que dio lugar a la *teoría de los sistemas duales* o de los *dos sistemas*. Se sostiene el carácter autónomo de ambos y un avance histórico interconectado en el que las leyes capitalistas de acumulación son indiferentes al sexo de la fuerza de trabajo, que, sin embargo, debido a la influencia patriarcal, es utilizado en la creación de relaciones jerárquicas que determina la división sexual del trabajo (Phelps, 1972; Eisenstein, 1979; Walby, 1986).

La perspectiva materialista concibe la opresión femenina desde una doble perspectiva, como clase social y económica de género. Se incide, así, en la apropiación del trabajo femenino por parte de los varones desde la óptica de una doble explotación que las mujeres padecen, tanto en el seno familiar como en el mercantil. De ese modo, el patriarcado es la relación entre los hombres y mujeres que conviven bajo la forma de la familia nuclear moderna, en la cual la producción de los primeros se integra en el circuito mercantil, convirtiendo el trabajo de las segundas en algo invisible cuya producción queda subordinada respecto a los varones (Falcón, 1981; Beltrán *et al.*, 2001; De Beauvoir, 2002 [1949]).

Contribuciones posteriores llevaron a incorporar el interés por la sexualidad y la capacidad biológica de las mujeres para la procreación. Estas cuestiones son señaladas por las autoras del feminismo radical como los elementos prioritarios en la constitución del patriarcado, en el que las relaciones sexuales se convierten en políticas a través de las distintas instituciones que regulan los roles de hombres y mujeres en la sociedad (Millet, 1969; Firestone, 1976).

Más allá de estos énfasis, lo que resultó común para las autoras feministas es que, en unos y otros lugares, las relaciones patriarcales en convivencia con el capitalismo muestran distintos grados

de complejidad y particularidades propias, pero siempre cuentan con parcelas comunes que señalan hacia (Bourdieu, 2000[1998]; Facio, 1999; Saltzman, 1992):

- Un lenguaje que devalúa, explícitamente, a las mujeres dándoles a ellas, a sus roles, sus labores, sus productos y su entorno social, menos prestigio y/o poder que el que se les da a ellos;
- una atribución de significados negativos a las mujeres y las actividades que desempeñan mediante símbolos o mitos que no siempre son explícitos; y
- unas estructuras excluyentes de lo femenino que impiden la participación de las mujeres en, o el contacto con, los espacios de los más altos poderes, tanto en lo económico como en lo político y cultural.

Estos elementos forman parte del eje articulador del discurso patriarcal que, desde una mirada sesgada hacia la supremacía de lo masculino, condiciona la visión que tenemos del mundo (Facio, 1999).³¹ Al generar un pensamiento dicotómico, jerarquizado y sexualizado que lo divide todo en cosas o hechos de la naturaleza, de la cultura, de la economía o de la política, y erige al hombre en parámetro o paradigma de lo humano, al tiempo el discurso patriarcal justifica la subordinación de las mujeres en función de sus pretendidos “roles naturales”. En economía, estas fronteras se materializan en la significación que impregna unas categorías analíticas que se universalizan bajo el foco androcéntrico que ilumina la influencia del capitalismo patriarcal y que influyen en la delimitación de qué interesa abordar y de qué manera hacerlo (Villota, 2004).

3.2. Fronteras de la realidad económica: producción *versus* reproducción

Con el surgimiento del modo de producción capitalista patriarcal se consolida la separación de dos procesos de producción, cuya desigual valoración queda confirmada con el reconocimiento social de aquellos trabajos localizados en el espacio mercantil y con el confinamiento al espacio oculto de los trabajos de la reproducción, de las tareas domésticas y de los cuidados.

Desde esta perspectiva, el pensamiento patriarcal establece en los imaginarios sociales la figura del hombre ganador de pan y la de la mujer cuidadora, en el reconocimiento de la división sexual de los trabajos (Mayordomo, 2004; Carrasco, 2013). De ese modo, se privilegia el espacio ocupado por los varones y se relega a las mujeres al espacio de la reproducción.

Pronto se criticó que la categoría de trabajo proyectada por los diagnósticos económicos dominantes omite aquellas actividades que se sitúan fuera de los parámetros estrictamente económicos, pero sin las que no podrían cubrirse las necesidades del conjunto de la población.

³¹ La autora considera que son cuatro las características comunes que encontramos en los sistemas patriarcales y que lo definen: sistema histórico; fundamentado en el dominio del hombre ejercido a través de la violencia sexual contra la mujer, institucionalizada y promovida a través de las instituciones de la familia y el Estado; las mujeres mantienen una relación de subordinación frente al varón; y las justificaciones que mantienen el dominio sobre las mujeres se originan en las diferencias biológicas entre los sexos (Facio, 1999).

Las tareas domésticas o los cuidados son un ejemplo claro de ello, aunque también ocurre con las actividades comunitarias, el trabajo voluntario, el autoempleo, etc. Por esa razón, la aproximación al trabajo desde el feminismo incide en la necesidad de considerar al menos dos espacios en los que se desarrolla la producción y reproducción de la vida (Cairó y Mayordomo, 2005).

Esta consideración llevó al movimiento feminista a la apertura de un nuevo debate sobre el trabajo doméstico, cuyos principales interrogantes giraron en torno a: la separación de los procesos de producción y reproducción, las relaciones que determinaban su reparto y visibilidad y la inseparabilidad de ambos procesos para el sostenimiento económico y de las personas. A partir de las primeras elaboraciones, se distinguieron dos posiciones. De una parte, la de aquellas autoras que consideraron que la reproducción era dependiente de la producción (Humphries y Rubery, 1984); y de otra, la de las que defendieron la inseparabilidad de ambos procesos y que demostraron que las actividades domésticas eran básicas para la producción y reproducción del sistema económico capitalista en su conjunto (Dalla Costa y James 1975; Gardiner, 1977). Desarrollos posteriores confirmarían un mayor consenso por parte de la economía feminista en relación a este segundo posicionamiento (Carrasco, 1991; Picchio, 1994).

Desde el comienzo, se ha venido defendiendo que la economía real se mueve en dos ámbitos, el de la economía de la producción y el de los cuidados, la reproducción y el bienestar de las personas (Elson, 2004). Ambas dimensiones son integradoras de la realidad y considerarlas conjuntamente resulta imprescindible para comprobar las interrelaciones y tensiones que provocan y determinan la posición de hombres y mujeres en cada uno de ellos.

Cuando centramos la atención en el ámbito de la *producción*, se adopta una perspectiva que confina el concepto de *trabajo* a las actividades orientadas a producir bienes y servicios cuyo destino es el mercado. Desde los comienzos del capitalismo, las funciones productivas han recaído mayoritariamente en los varones y ello les ha permitido formar parte del espacio público que abre la puerta para acceder a un ingreso monetario en forma de salario. Esto ocurre porque en la producción «la jerarquía de géneros, [queda] expresada en categorías como –calificación, responsabilidad, control– que de hecho no son neutras al sexo, como tampoco son neutras a las clases» (Pena, 1981:81), desvirtuando las atribuciones femeninas en el desarrollo del trabajo remunerado.

En una posición complementaria pero comúnmente diferenciada de lo productivo, se sitúa la *reproducción*, entendida como un proceso dinámico de cambio vinculado a la perpetuación de los sistemas sociales. En palabras de Aglietta: «Hablar de reproducción es mostrar los procesos que permiten que lo que existe siga existiendo» (Aglietta 1979:4). La reproducción puede entenderse como algo más complejo que involucra factores económicos, pero también ideológicos, políticos y sociales en un proceso de influencia mutua aunque con efectos de género desiguales. Tal y como expone Lourdes Benería, este proceso: «Incluye la reproducción social así como la biológica, de modo que su significado rebasa el de la reproducción de seres humanos» (Benería, 1984:5). Con esta perspectiva, conviene destacar los aspectos clave en relación con

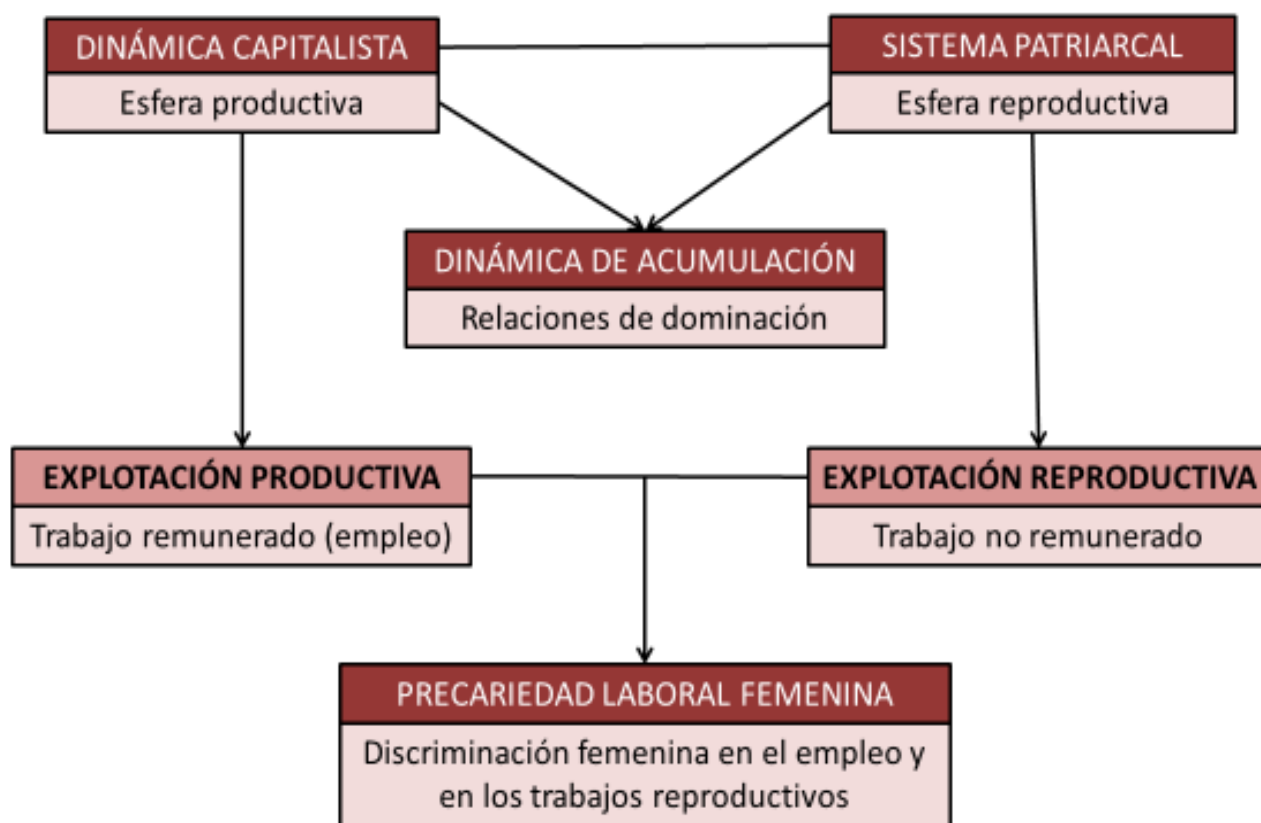
estos tres compromisos asumidos por la reproducción (Edholm *et al.*, 1977; Humphries y Rubery, 1984):

- Reproducción biológica: centrada en el proceso de gestación y procreación de los seres humanos cuyo objetivo principal es el desarrollo físico de los seres humanos. Incluye el periodo de embarazo, el parto, la lactancia y los cuidados básicos para la vida.
- Reproducción de la fuerza de trabajo: a través del que las personas se transforman en mano de obra susceptible de ser empleada y alude tanto a los trabajadores presentes como futuros. Incluye la educación, la formación y el aprendizaje para la vida laboral, la capacitación y adaptación a las técnicas y procedimientos, etc., y pueden variar según el contexto de desarrollo de la sociedad.
- Reproducción social: proceso por el que se le da continuidad a las condiciones que sostienen el sistema social existente a través de la influencia mutua entre los miembros del hogar y con lo que ocurre en otros espacios. Su carácter dinámico da forma, cambia y puede alterar los sistemas sociales de referencia. Implica la transmisión del acceso y el control de recursos económicos de una generación a otra, lo cual varía con el tipo de organización social.

Hablar de la realidad económica asumiendo la inseparabilidad de la producción y la reproducción implica considerar las normas, hábitos, valores, creencias o costumbres que definen la sociedad y en donde las relaciones sociales y las estructuras de poder producen y reproducen las desigualdades sexuales en las distintas esferas que integran esa realidad.

Hay una correspondencia, en definitiva, entre la organización de trabajo productivo y reproductivo que sirve de sustento al sistema de relaciones de género del capitalismo patriarcal. La disociación tradicional que se mantiene entre una y otra esfera tiene consecuencias para ambos sexos por la desigual transferencia de valor que se confiere y que se acompaña de legitimidad social para los sujetos (Campillo, 2000).

DIAGRAMA 2.1 RELACIONES DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA PRECARIEDAD FEMENINA



Fuente: Elaboración propia

En esta línea de razonamiento, se ha cuestionado el supuesto del innatismo biológico de las mujeres, que ha servido para legitimar las diferencias de género a través de los procesos de socialización, que han hecho recaer en ellas las funciones reproductivas en su conjunto, mientras se consolida el papel de los varones en el mercado. Así, esta complementariedad sexual que se dispone jerárquicamente ha justificado la desigual posición de hombres y mujeres en la vida doméstica, civil y política, desvalorizando el trabajo reproductivo respecto del trabajo asalariado. Pero, al mismo tiempo, se han articulado estas posiciones dentro de un sistema de relaciones de poder que limita el acceso a los recursos y potencia la discriminación que establecen otros factores (clase social, etnia, religión, edad) en la estratificación de la sociedad (Carrasquer *et al.*, 1998; Larrañaga *et al.*, 2004).

Los roles preestablecidos en la división sexual del trabajo se expresan en el interior de los espacios de la producción y reproducción, así como en sus dinámicas de funcionamiento (Carrasco *et al.* 1997). A partir del entramado de valoraciones que establecen las reglas sociales, dentro y fuera del mercado, el papel de la mujer en los distintos trabajos resulta secundario frente al de los integrantes masculinos de la unidad familiar. Si dirigimos la mirada hacia el mercado de trabajo, la posición femenina en el empleo se concentra en ocupaciones y sectores que exigen menor cualificación, en las que se perciben menores remuneraciones y las condiciones son peores, y en las que los niveles de protección de los derechos laborales son más bajos. Esto se confirma dentro del hogar, donde encontramos una distribución de las

responsabilidades domésticas desigual, independientemente de las horas dedicadas al mercado, pues son ellas las que alargan su tiempo de trabajo y desarrollan una doble jornada en el marco de la producción y la reproducción (Balbo, 1994 [1978]).

Consecuentemente, esto desemboca en una precariedad acentuada para las mujeres que participan en el mundo productivo, que se traslada al ámbito familiar generando fuertes tensiones en los tiempos y recursos dedicados a ambos espacios, y que terminan resolviendo ellas (Aliaga, 2006; Mazzei, 2013). La combinación de los cambios en uno y otro plano hacen padecer doblemente a las mujeres los efectos de la precarización, al recaer sobre ellas esfuerzos mayores de ambos tipos de trabajo.

4. Precariedad laboral en perspectiva de género

Es a finales del siglo pasado cuando se observan los mayores cambios en el mundo del trabajo que alterarán las características principales del empleo. Numerosas aproximaciones, a partir de ese momento, han tratado de explicar este proceso de transformación que apuntaba hacia la precarización de las condiciones laborales, sus características, efectos e implicaciones.

Se han acuñado distintos términos con el objetivo de describir las nuevas formas de empleo que proliferaron en las economías alterando algunos de los rasgos laborales del pasado. Entre el conjunto de autores que participan de esta reflexión, destacan las contribuciones de aquellos que relacionaron la calidad del empleo con el surgimiento de un nuevo orden social en el que las nuevas formas de contratación modificaron la potencialidad distribuidora del trabajo remunerado y su capacidad para garantizar unos umbrales adecuados de bienestar material.

4.1. Primeras aproximaciones en torno a la calidad del empleo. La extensión del trabajo atípico y la reivindicación del trabajo decente

Entre los primeros esfuerzos teóricos que se realizaron en torno a la calidad del empleo, dos fueron los términos utilizados que trataron de recoger los cambios laborales que afectaban a las economías desde la segunda mitad del siglo pasado. Aunque no fueron los únicos, el recorrido teórico y analítico con el que contaron dentro de la literatura económica superó al de otras aproximaciones.

El primer de ellos surge entre finales de la década de los ochenta y principios de los noventa con el objetivo de explicar las transformaciones de las relaciones económicas y sus efectos sobre el empleo. El concepto utilizado a tal efecto fue el de *trabajo atípico*. Este término fue preferentemente teorizado por la sociología del trabajo para dar cuenta de aquellas actividades no protegidas, inseguras y flexibles, que proliferaban en Europa, en contraste con las formas de trabajo tradicional (o típicas) que predominaron en el pasado (Miguélez y Prieto, 2009; De la Garza Toledo, 2010).

En la denominación de formas de trabajo atípicas quedaron recogidos diferentes perfiles de ocupación: por cuenta propia, por intermediación, por agencia de empleo, temporal, subcontratado, en oficina pero dependiente de varios empleadores, disponibles por llamada, a domicilio, teletrabajo, a distancia, en el hogar, a jornada parcial, a prueba, de formación, de aprendizaje, clandestino, por obra o no regulado por relaciones laborales formales (Córdoba, 1986; Reinecke y Valenzuela, 2000; Zucchetti, 2003). Todas estas tipologías incorporaban rasgos comunes –inseguridad, relación difusa con el empleador, desempeño alejado del núcleo de la actividad de la empresa, etc.–, que sirvieron para delimitar las contrataciones de mala calidad. De ese modo, a partir de estos rasgos podía medirse la incidencia de las contrataciones atípicas a pesar de ser altamente diversas las modalidades en las que se presentaba en los distintos ámbitos geográficos.

Como puede intuirse, la cuantificación fue el criterio principal por el que optaron los avances posteriores a la hora de caracterizar las nuevas formas de trabajo que condicionaron gran parte del debate posterior sobre la calidad del empleo. Esta búsqueda de la determinación de un conjunto de indicadores capaces de medir empíricamente el retroceso de las características del empleo contribuyó a definir conceptos estrechamente ligados a este propósito (Anker *et al.*, 2003; Somavía, 2004). De todos ellos, el que ofreció una mayor potencialidad para la cuantificación de la calidad del empleo fue el *trabajo decente*. Esta noción, enunciada en forma de propuesta, nace en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a finales de la década de los noventa y contó con distintas aproximaciones en su intento por dotar a un término común de contenido analítico que reflejase las nuevas características del empleo (cuadro 2.1) (OIT, 2002 y 2012; Espinoza, 2003; Ghai, 2005).

CUADRO 2.2 EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE SEGÚN LA OIT

DEFINICIÓN	CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE	DIMENSIONES
Primera definición:	Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social.	Trabajo productivo.
		Con protección de derechos.
		Con ingresos adecuados.
		Con protección social.
		Con presencia del tripartita y del diálogo social.
Segunda definición:	Empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social. Trabajo decente se relaciona íntimamente a la libertad sindical, considerando a aquella como condición y carácter esencial de este.	Empleos de calidad (en reemplazo de trabajo productivo).
		Con respeto a los derechos de los trabajadores.
		Incluye formas de protección social ligadas al empleo.
Nuevos aportes: (Somavía, 1999 y 2000)	Trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Se le añade contenido ético e idea de seguridad.	Libertad.
		Equidad.
	Trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores.	Seguridad.
		Dignidad humana.
		Participación de los trabajadores en las decisiones políticas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores citados

Si atendemos a la evolución seguida en la definición del trabajo decente se reconoce el intento de la OIT por captar el carácter multifacético de la calidad del empleo (Uriarte, 2001). En la primera enunciación, el trabajo decente es aquel «trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social» (OIT, 1999:15).

Otros autores pusieron el acento en la necesidad de ampliar los contenidos de este término con la intención de convertirlo en un instrumento para promocionar los derechos y la seguridad laboral (Ghai, 2005; Sen, 2000). Con esa intención, se integraron nuevas connotaciones que conjugaron lo cualitativo y cuantitativo bajo un mismo término y se avanzó en la delimitación y la medición de la calidad del empleo utilizando, como indicador principal, el trabajo decente. Cabe decir que todas las teorizaciones sucedidas en este terreno coinciden en señalar las implicaciones que tiene la decencia laboral en «las relaciones sociales y, en última instancia, con el tipo de sociedad y de desarrollo al que se aspira» (OIT, 2001 y 2012; Ghai, 2003; Espinoza 2003).

4.2. Origen y debate en torno al concepto de la precariedad

A partir de las primeras nociones relacionadas con la calidad del empleo –trabajo atípico o trabajo decente– que precedieron al concepto –en la actualidad de uso generalizado– de precariedad laboral, se extienden en Europa las investigaciones que manifiestan un creciente interés por la calidad del empleo y las nuevas fórmulas de contratación que conviven en la economía.

Si bien es cierto que el término *precariedad* fue empleado por primera vez a mediados del siglo pasado, en concreto en los años cincuenta (Day, 1952), no fue hasta la década de los 2000 cuando se extiende su uso en la literatura; lo mismo ocurre con otros términos de similar aceptación como el de trabajo precario, precarización y, por supuesto, el precariado (Standing, 2000). A partir de entonces, el concepto de *la precariedad* apela a uno de los principales desafíos de las sociedades contemporáneas, y revela el nacimiento de un nuevo régimen de organización del trabajo y de integración profesional en las economías occidentales (Paugam, 2000; Castel, 2003). Ello ha contribuido a que, a día de hoy, la noción de precariedad haya ganado una relevancia creciente en el terreno académico y político para describir los cambios que han alterado las características del empleo en el continente.

En el lenguaje común, el trabajo no precario es aquel que acredita unas condiciones adecuadas en calidad y cantidad, según el estándar de referencia que socialmente es asumido. Sin embargo, como ocurre con todos los conceptos que se refieren a la mayor o menor presencia de ciertas propiedades con las que se conecta su definición, la concreción de la condición precaria depende de las situaciones concretas del trabajo en cada contexto de referencia (Appay, 1994; Tilly, 1995). Por ejemplo, en Francia, Italia o España se utiliza indistintamente el empleo precario para referirse a situaciones que no son análogas y que con frecuencia se agrupan bajo un significado no uniforme del concepto; y lo mismo ocurre a escala internacional con otros casos. Asimismo, comprobamos, tanto en el debate teórico como en el público, la utilización de otros términos para aludir a las mismas cuestiones que caracterizan al trabajo precario, como sucede, por ejemplo, en el Reino Unido (Barbier y Lindley, 2002; Laparra, 2006).

Pese a todos estos planteamientos que se articulan en torno a la precariedad, todavía hoy no se dispone de una categoría analítica homogénea y compartida que sea independiente de las particularidades propias de cada contexto y que permita descender a sus rasgos identificativos para determinar la presencia de este fenómeno (Rubery, 1989; Gallie, 2007).

4.2.1. Hacia una aproximación amplia al término de precariedad laboral

Como ocurre con otras categorías de análisis cuya delimitación, en un intento por dotarlas de instrumentalidad para su investigación empírica es acotada a nociones muy elementales que restringen su comprensión, la calidad del empleo ha visto reducidas las atribuciones con las que se la relaciona. Por el mismo motivo, podemos referirnos con cierta similitud al concepto de

precariedad y al de la rebaja en los niveles de calidad laboral, y comprobar la restricción de algunos de sus enunciados.

Acudiendo a visiones más convencionales encontramos que la precariedad ha sido concebida únicamente por la ausencia de una o varias singularidades en la relación laboral, las más recurrentes: el carácter temporal, el tipo de jornada o los salarios.

Así, la *eventualidad* en la contratación supone uno de los principales rasgos con los que se ha relacionado el empleo precario. Está presente en buena parte de las investigaciones sobre la calidad del empleo en Europa y, más si cabe, en el caso de nuestra economía (Ruesga, 2002; Davia y Hernanz, 2004; Toharia, 2005). Esta percepción parcial del fenómeno precario, a la que instituciones y organismos internacionales también se acogen, deriva sin duda de la magnitud que adquiere la temporalidad en la ocupación, llegando a ser la primera aceptación del término en nuestro país.³²

En la misma línea, y como consecuencia de la creciente participación femenina en el empleo y el intento por conciliar las tareas domésticas con el trabajo remunerado, se extendió una percepción de la precariedad unida al surgimiento de la contratación parcial en las economías occidentales. Este tipo de contratos, junto a los eventuales, fueron considerados como otra forma más de precariedad laboral entre las principales referencias sobre el tema. Aunque pronto se precisó que la parcialidad de la jornada no necesariamente constituía un trabajo de peor calidad, sino que podría ser una vía para la conciliación que abría la opción a que ambos sexos aportasen ingresos a la unidad familiar (Appay, 1994).

En base a lo anterior, otros trabajos se vieron en la tesitura de incorporar nuevas dimensiones que confirmasen la hipótesis de que el trabajo a tiempo parcial implicaba una mayor precariedad en muchos lugares, e incorporaron variables adicionales para demostrar esta relación. Así, el salario constituyó el indicador principal a la hora de discriminar si un trabajo mercantil a tiempo parcial era o no precario.³³

Ante la insuficiencia de estas propuestas, seguidas por diferentes investigadores, ganó peso la idea de que el problema de las nuevas formas de empleo era en realidad el «carácter derogatorio de lo que se considera como el empleo normal» (Caire, 1982:135). Porque, como consecuencia de las nuevas relaciones laborales, económicas y sociales, las características del empleo tradicional se transformaban con carácter general, más allá de las formas contractuales concretas que existiesen en cada caso particular (Boyer, 1981; Deakin y Wilkinson, 1991; Rodgers y Rodgers, 1992; Prieto, 1999). Así, en unos mercados de trabajo habitualmente alejados del pleno empleo, como ocurre cada vez más en Europa, ganan terreno puestos de trabajo desprotegidos en muchos sentidos, frente al despido o las malas condiciones laborales,

³² Según puede comprobarse en el Diccionario de la Lengua Española al definir la cualidad precaria como «de poca estabilidad o duración».

³³ Con posterioridad fue el carácter involuntario de los contratos parciales el que, como veremos, demostrará que esta modalidad contractual generalmente no es una preferencia para las personas empleadas.

ante unos ingresos que no garantizan un salario suficiente ni cuenta con actualizaciones negociadas colectivamente, o en donde la protección social carece de un nivel adecuado de cobertura (Cano *et al.*, 2000). Con estas preocupaciones, han sido lanzados nuevos planteamientos de la relación laboral que, remitiendo a sus consecuencias, han dotado de contenido la cuestión precaria y su definición:

Una de sus propuestas definió el empleo precario como aquel «inestable, e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante» (Guerra, 1994:56). De ese modo, ambos condicionantes (inestabilidad e inseguridad) constituirían una *nueva centralidad* del trabajo para la sociedad y debían incorporarse en cualquier aproximación posterior al término (Rodgers y Rodgers, 1989 y 1992; Guerra, 1994). Es Rodgers y Rodgers (1989) quien descende en la concreción de ese carácter inestable e inseguro del empleo, señalando cuatro aspectos de la relación laboral: horizonte temporal a corto plazo o riesgo elevado de perder el empleo; inseguro en cuanto a las condiciones de trabajo, los ritmos de ejecución o la remuneración; desprotegidos de cobertura social o de despidos improcedentes; y mal remunerado. Años después, este mismo autor añadirá la protección del empleo frente a la discriminación y el amparo legal de las condiciones laborales, como elementos que nos alejan de la precariedad; y matiza, a su vez, que se considerará una mala (o precaria) remuneración si los ingresos pueden asociarse a situaciones de inserción social insegura o pobreza (Rodgers y Rodgers, 1992).

El carácter inseguro e inestable de las modalidades de empleo ha sido uno de los principales elementos compartidos en las sucesivas aproximaciones en torno a la precariedad y sobre el que existe un cierto consenso. Ejemplo de ello lo encontramos desde las primeras definiciones de empleo precario que ofrece la OIT, en las que se refiere a la «Relación laboral donde falta la seguridad de empleo» (OIT, 1998), y que llevó a la organización a señalar los factores con los que se relacionaba esa inseguridad. Para la OIT era consecuencia de la conjunción de múltiples elementos³⁴, cuya concreción se manifestaba en el carácter multifacético de las «condiciones precarias» de empleo: «i) salario bajo; ii) escasa protección frente al despido; iii) falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo; y iv) posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo» (OIT, 2011:7).

En una línea de argumentación muy similar, otros especialistas enunciaron las características de la precariedad en contraposición a lo que sería el empleo normal, es decir, aquel que se desarrolla a tiempo completo, ligado a un único empleador, en un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Córdoba, 1985; Neffa, 2008). Ello llevó a que algunos de estos autores, incluso, ordenaran tipológicamente las nuevas y variadas formas de trabajo en los países occidentales cuyo recuento, en algunos casos, superó la treintena en estas modalidades (Córdoba; 1986; Kravaritou; 1987).

³⁴ Según la OIT (1998) el empleo precario es una «relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación».

Aproximaciones más recientes detectan la ausencia de dos cuestiones fundamentales en los esfuerzos anteriores por definir el concepto. Una es la importancia de los agentes sociales en la trayectoria de la precariedad, por su influencia en las relaciones de empleo y en los mecanismos de garantía social. Cuando las características del puesto son insuficientes, existen ciertas garantías interpuestas por los representantes sociales que son fundamentales para evitar la inseguridad y la inestabilidad en nuestras trayectorias laborales y vitales. La segunda precisión añade un elemento adicional definitorio de la precariedad para comprender su repercusión en el entorno social; así como el empleo precario genera inseguridad e inestabilidad, en último término provoca una vulnerabilidad social y económica que se traslada a las personas que la padecen (Glaymann y Grima, 2008; Bérout y Bouffartigue; 2009). Ambas cuestiones ponen de manifiesto la complejidad del fenómeno y la necesidad de superar una mirada estrictamente laboral.

Cuando nos encontramos ante casos extremos de precariedad existe un riesgo añadido que supera la esfera económica del mercado y se desplaza fuera de los márgenes de la arena social, asumiendo formas de exclusión laboral. Así entendida, la «relación laboral es precaria si el trabajador, en virtud de sus actividades laborales, cae bajo el estándar socialmente reconocido de ingreso, seguridad y/o nivel de inclusión social» (Castel y Dörre 2009:17). Por tanto, existe una interrelación entre lo que ocurre en el empleo y las opciones de alcanzar una determinada posición en el espacio social, que no puede ser ignorada cuando estudiamos las formas de empleo precario.

En un plano más analítico, los intentos por comprobar que esta problemática se traduce, reiteradamente, en una situación de inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad en el empleo y la vida de las personas han sido numerosos, tanto a escala nacional como internacional (Guerra, 1994; Kalleberg, 2012). Se encuentran los que señalan hacia una diversidad tan amplia según la geografía a la que señale su estudio que obliga a introducir ciertas matizaciones por las particularidades concretas que ofrecen algunos de los casos. En lo que concierne con el contenido de esta tesis diremos que, aun compartiendo la necesidad de alcanzar una definición común que permita la comparativa, la referencia europea es ineludible, al igual que lo es el caso español.

Como señalan algunos postulados, la excepcionalidad del empleo en nuestra economía requiere un análisis específico que dista mucho de haberse conseguido (Toharia, 1986; Laparra, 2006). Por el simple hecho de la combinación de un determinado nivel de empleo, una mayor o menor presencia de estrategias para potenciar la calidad del empleo y unos sistemas de protección social con mecanismos y coberturas divergentes a otros países, la precariedad en España adquiere una particularidad propia. Su incidencia e implicaciones en grupos sociales más vulnerables es mayor que en otros países europeos, aun siendo compartidos muchos de los lineamientos en materia de política económica (Bilbao, 1999; Düll, 2003; Cano, 2007).

Como se comprueba, las menciones hasta aquí señaladas forman un recorrido en el que puede apreciarse un afán por incorporar distintos planos de análisis al observar el fenómeno de la precariedad. Estos constituirán una preocupación común para las sucesivas enunciaciones que reclamarán un carácter extralaboral y multidimensional de esta problemática.

4.2.2. Trascendiendo la esfera laboral de la precariedad

Si bien la discusión acerca de la precariedad se ha centrado, en mayor o menor medida, en lo laboral, hay razones para reconsiderar un concepto de precariedad que incorpore aspectos que exceden las condiciones de trabajo y a las personas que directamente se relacionan con el empleo (Carrasquer y Torns, 2007).

En realidad, el trabajo precario no solo existe en oposición a un trabajo de calidad o no precario, sino que existe una enorme heterogeneidad en sus formas; junto al riesgo de que termine abarcando la mayor parte del mercado de trabajo en el futuro, y se llegue a convertir en un rasgo permanente de la dinámica laboral (Córdoba, 1986). La precariedad entendida como proceso comienza con algunos sectores de empleo que serían “periféricos” hasta llegar a una progresiva “desestabilización de los estables” (Linhart y Maruani, 1982; Offe, 1992) propagando sus efectos al resto del empleo.

Sobre todo, la precariedad repercute en aquellos que se encuentran dentro del mercado en sus niveles inferiores donde los bajos salarios y las malas condiciones son lo habitual (contratos atípicos como la parcialidad o el pluriempleo) o que cuentan con un alto grado de incertidumbre (empleo temporal); pero también en aquellos otros en riesgo de convertirse en excedente de mano de obra, que ya lo son (desempleados) o cuyas trayectorias laborales son inestables (que entran y salen del mercado) (Düll, 2003). Aunque la precariedad sea visible en algunas situaciones de empleo, lo cierto es que sus consecuencias superan a este segmento de población y afecta tanto al hecho de acceder a un puesto de trabajo como a las condiciones que ofrecerá el mercado. Por ello, bien por su ausencia contractual o bien por la vulnerabilidad ante el trato arbitrario, los derechos laborales, pero también sociales, son rasgos indicativos a la hora de describir la precariedad sufrida por el conjunto de trabajadores (Benach y Muntaner, 2007).

Según las vulnerabilidades implícitas que comporta este fenómeno, la precariedad pone en riesgo aquellos empleos aparentemente seguros, y, las condiciones de vida de aquellos que dependen de la relación laboral como principal fuente de ingreso (ESOPE, 2005). De ahí que la influencia de la precariedad se extienda por todo el mercado de trabajo afectando a personas trabajadoras, desempleadas o a quienes, sin participar o buscar un empleo, dependen de los salarios de otras personas para mantener sus condiciones de vida y alcanzar ciertos niveles de bienestar.

Esta interpretación extralaboral de la precariedad está cada vez más presente en las investigaciones que conservan la idea de que la precariedad, de una u otra forma, genera un

aumento de la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad de los trabajadores, pero también de la población en general. Estos elementos repercuten en el ejercicio del empleo y se propagan a otras facetas de nuestra vida a través de diferentes canales:

Por un lado, porque las características de este nuevo empleo definen las relaciones de poder de la actividad laboral, el clima de trabajo en las empresas o las garantías sociales a nivel público. La precariedad laboral expresa crecientes asimetrías en el proceso de producción en favor del capital que se manifiestan en la empresa, en los contratos y formas de organización y gestión de mano de obra, pero que tienen derivadas en el modelo de regulación social y en las decisiones en materia de protección social y política económica (Cano, 2007). En la balanza de fuerzas, el peso de la precariedad laboral hace que esta se traslade a otros espacios, convirtiéndose en un fenómeno más profundo que ha llevado a que muchos analistas se refieran a sus efectos en otros planos y lleguen, incluso, a hablar de una precariedad de carácter social (Deakin y Wilkinson, 1991; Moreno, 2001).

Por otro lado, porque la mala calidad del empleo afecta a las personas empleadas y a sus allegados (carácter individual y colectivo) tanto en el momento en el que la padecen como en el futuro (efectos estructurales). Las distintas formas de empleo con las que se relaciona la precariedad suponen la reducción o pérdida de la capacidad de planificar y controlar su trayectoria profesional y vital, la aleatoriedad de las opciones de mejora laboral y social, o las dificultades de integración social y de acceso al bienestar material (Agulló, 2001; Ortiz, 2013). Esta incertidumbre y falta de autonomía se traslada a otros miembros del hogar que dependen de los ingresos que proceden de ese empleo o a los que se tiene derecho tras la salida del mercado o por motivos de salud.³⁵

Todos estos aspectos tienen su reflejo en las condiciones materiales de vida del conjunto de la población que ve recortadas las prestaciones laborales, pero también sus derechos sociales. Al degradarse con carácter general los estándares de empleo y rebajarse el marco normativo en el que se establecen las garantías laborales y sociales, ocurre un proceso de desarticulación de las coberturas públicas con efectos devastadores que se proyectan en muchas dimensiones. Uno es el plano de la salud; también en este ámbito encontramos estudios que relacionan el avance de las formas precarias de empleo con los accidentes físicos o los riesgos psicosociales (Del Hoyo, 2004; Rivas, 2008; Boada-Grau y Ficapal-Cusí, 2012). Estos enfoques, además de relacionar el empeoramiento del empleo con el de los resultados en los distintos indicadores de salud, inciden en el coste que para el conjunto de la sociedad conlleva un empeoramiento general de estos indicadores.

³⁵ Aunque se sintetice en el aspecto meramente retributivo, en este sentido entran en consideración otras características de trabajo como es la disponibilidad de tiempos suficiente, jornadas que permitan la conciliación o que no sean rotatorias, pero además a lo largo de la vida, esto es, que garantice opciones certeras y autonomía económica ante situaciones de vejez, incapacidad o enfermedad.

4.3. La incorporación de la perspectiva de género en la aproximación a la precariedad laboral

Como consecuencia de la influencia de las relaciones capitalistas y patriarcales que operan en la economía, suele pasarse por el alto el sesgo masculino que afecta a la concepción del mercado de trabajo y su funcionamiento. En lo que respecta a la precariedad femenina, ya sea centrándonos en un plano únicamente laboral o bien comprendiendo esta en toda su complejidad, el género potencia su magnitud, fruto de las relaciones que determinan su rol en el desarrollo de los distintos trabajos y envuelven su reparto y valoración.

4.3.1. Desigual precariedad en el terreno productivo

Si observamos lo que ha ocurrido en el terreno mercantil, en el que se desarrolla el trabajo remunerado o productivo, los elementos que nos informan tanto de la cantidad como de la calidad laboral manifiestan una infravaloración del empleo femenino, es decir, una representación inferior de las mujeres en los puestos de trabajo que se alejan de la precariedad (Martínez y Fernández, 2007).

Este problema se remonta al proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo que, aun teniendo consecuencias económicas, sociales y culturales positivas que equipararon la participación de ambos sexos en la sociedad, no se han logrado superar los obstáculos que les permitieran alcanzar las mismas oportunidades disponibles para sus homólogos masculinos.

Muchas mujeres, a consecuencia de las restricciones que encuentran o influidas por las responsabilidades que deben asumir en la esfera de la reproducción, quedan automáticamente excluidas de las actividades del mercado y, por extensión, de la consideración social para las actividades que realizan (ya sea a través de una remuneración o del reconocimiento de su importancia). Por el contrario, la contrapartida para aquellas que dedican su tiempo y trabajo al cuidado del hogar y de sus familias ha sido la categorización como “amas de casa inactivas” (Durán, 1991 y 2012).³⁶ Se demuestra así que:

«Las situaciones de empleo distintas de la ocupación asalariada quedaban habitualmente fuera de toda consideración: tanto la de desempleo como la de los empleos que hoy en día llamamos “atípicos” y la de “inactividad”» (Prieto, 1999:146).

Se valorará, por tanto, de manera positiva cualquier iniciativa que se dé desde el trabajo en los hogares para conseguir un empleo, hasta el punto de que sea preferible estar en situación de desempleo o de precariedad laboral a la “inactividad”. En paralelo, cuando las mujeres acceden a un puesto de trabajo remunerado, este se ubica mayoritariamente en sectores y segmentos de

³⁶ Este grupo el más numeroso dentro de la “inactividad” del mercado, es decir, del conjunto de personas que no participan del empleo o de su búsqueda formalizada.

actividad donde las tareas tienen una valoración menor y, con frecuencia, se perciben menores salarios (segregación horizontal o sectorial) (Salido, 2002).

Algunos estudios que siguen en esta misma línea argumental confirman que, del mismo modo que existe una relevante segregación del empleo femenino, en su desempeño laboral las mujeres se enfrentan a restricciones adicionales que dificultan todavía más su movilidad y progreso en el plano productivo. Entre estas restricciones algunas, como el *techo de cristal* o *suelo pegajoso*,³⁷ son ampliamente reconocidas en la literatura de género (Wirth, 2002; Chinchilla *et al.*, 2005; ABAY 2011).

Estaríamos, así, ante una estructura económica compuesta por ramas de empleo fuertemente feminizadas y otras mixtas o masculinizadas que conviven, a su vez, con un tejido organizacional en jerarquías piramidales en las que la representación femenina en los puestos intermedios o en su cúspide es mínima. Además, se comprueba que la menor presencia laboral femenina más bien se complementaba con una mayor incidencia en las formas atípicas de empleo, en la que los salarios eran menores y las características de los puestos mucho peores que en aquellos empleos ocupados generalmente por hombres.

Otros estudios manifiestan la preeminencia y universalidad de unas remuneraciones femeninas muy por debajo de la cuantía promedio de los varones a partir del simple cálculo de la distancia nominal o la brecha salarial (Anker, 1998; Grimshaw y Rubery, 2015). O lo que es lo mismo, se verifica, en palabras de las autoras, que el sistema económico ejerce una explotación mayor hacia las mujeres (Picchio, 2003 y Budlender y Brathaug, 2008). No debe olvidarse, por supuesto, la relevancia que presentan otras características personales susceptibles de generar un trato desigual en los salarios (edad, clase social, etnia, etc.) y que, según cada contexto, se complementan con la discriminación femenina apuntada (Rubery y Rafferty, 2013).³⁸

Al margen de los salarios, otros indicadores cobraron un lugar central en los debates feministas y, gracias a ellos, resulta difícil negar otro tipo de desigualdad laboral (como ocurre con las modalidades de contratación, las características del empleo o los derechos asociados a la relación laboral) que en cualquier parte del mundo confirma el papel subordinado de las mujeres en el empleo (Millet, 1969; De Beauvoir 2002[1949], Zugasti, 2014).

Al coincidir ocupacionalmente con los varones, las mujeres han padecido los efectos de unas menores cláusulas en sus contratos, que permiten, además de recibir menores salarios por el ejercicio de los mismos trabajos, disponer de condiciones laborales más desfavorables a pesar de que las competencias y responsabilidades del puesto de trabajo sean idénticas. Prueba de ello

³⁷ Por un lado, el *techo de cristal* es un término que sirve para designar una barrera invisible que impide a las mujeres cualificadas acceder a puestos de responsabilidad en los centros de trabajo donde están empleadas. Por otro lado, el *suelo pegajoso* hace referencia a las limitaciones profesionales que tienen las mujeres derivado del trabajo de cuidados en el ámbito del hogar, la familia y las distintas cargas afectivas que recaen sobre éstas.

³⁸ Los estudios elaborados se han centrado en el panorama español poniendo de relieve que el grupo social de pertenencia supone trabas adicionales, según las características propias del subgrupo ante periodos recesivos o cambios drásticos de la economía.

es la preponderancia de la participación femenina en las modalidades atípicas de empleo (contratos temporales, a tiempo parcial, pluriempleo, subempleo, teletrabajo, etc.) que suponen un claro riesgo de sufrir la precariedad laboral cuando acceden a la esfera de la producción.

En gran parte de las economías se consolida un mercado de trabajo que subordina el papel de las mujeres y que ha tenido consecuencias evidentes para las aspiraciones femeninas en la esfera mercantil, pero cuya incidencia es visible y se traslada a otros ámbitos de la vida (Rodríguez y Larrañaga, 2003). En este sentido, España, lejos de ser una excepción, confirma lo señalado (Gálvez y Rodríguez, 2013).

Esta divergente situación laboral es reconocible en otros aspectos que se han ido incorporando en un gran número de aportaciones, en su mayoría, de enfoque feminista, que se han desarrollado en relación a la precariedad. Desde ellas se han buscado, además las nuevas evidencias del reconocimiento de las mujeres como “trabajadoras de segundo nivel”, las posibles justificaciones que se escondían tras la posición siempre desfavorable en términos de cantidad y calidad en el empleo.

4.3.2. El rol reproductivo como determinante de la desigual precariedad en el empleo

La desigualdad varón-mujer en la división sexual del trabajo retroalimenta la posición de segundo orden en el mercado laboral de las mujeres en relación a los varones (Maruani, 1998). La responsabilidad en los trabajos domésticos y de cuidados por parte de las mujeres supone uno de los determinantes principales de la discriminación laboral; una carga que, mientras no exista una corresponsabilidad de los trabajos familiares, es irreconciliable con el empleo en el actual sistema de relaciones laborales. Al margen de si esta situación se da o no, la creencia de que los compromisos con la reproducción son una responsabilidad femenina permanece y supone un impedimento a la hora del acceso de las mujeres al mercado laboral.

En relación a la oferta laboral, algunas sostienen que ellas escogen los empleos que consideran más rentables en función de sus características, sus circunstancias personales, sexuales, y de sus preferencias (De Cabo *et al.*, 2009). En la misma línea, otras añaden su preferencia por empleos con mayores opciones de conciliación –entre su papel como trabajadoras y madres– pues prima su rol reproductivo frente al productivo (Del Río y Alonso-Villar, 2008). Teniendo en cuenta estas preferencias optan por contrataciones que permitan la conciliación antes que otras que las alejarían de las condiciones de precariedad a causa de la supremacía de las responsabilidades en el hogar.

Sin menospreciar estos avances, que apuntan la existencia de condicionantes en la esfera reproductiva, lo cierto es que las explicaciones –o causas en su lugar– al respecto se limitan a describir el funcionamiento de la esfera productiva sin profundizar en las lógicas que afectan a las decisiones tomadas en otros espacios y estructuras que perpetúan las desigualdades en el entramado social. Y son precisamente estas lógicas fuera de la esfera productiva las que

irrumpen y dan continuidad a las desigualdades en la relación laboral y en otros aspectos con los que se relaciona la precariedad.

Se presupone que las mujeres tienden a ocupar puestos de menor responsabilidad, a tiempo parcial, en determinados sectores y con inferior estabilidad, lo que lleva asociado unos menores niveles retributivos. Sin embargo, se olvidan de la carga cultural y social que subyace en las preferencias de unas y otros por ocupar determinados puestos de trabajo o sectores de actividad. Se ignora, desde esa perspectiva, el distinto papel asignado a unas y otros que deriva en trayectorias vitales y laborales basadas en una concepción tradicional de la disponibilidad para el empleo de mujeres y hombres (Castaño, 2009). Conforme a lo anterior, pueden rescatarse aportaciones teóricas más cercanas a nuestra argumentación cuyo elemento común es incorporar nuevos factores explicativos de la desigual precariedad que afecta a las mujeres y que demuestran una repercusión que se traslada a otras dimensiones de la vida cotidiana (Rodgers y Rodgers, 1992).

En los imaginarios sociales se conserva la idea de que las mujeres se comprometerán con las exigencias del puesto cuando sus responsabilidades familiares se lo permitan, es decir, se prejuzgan las decisiones en torno a las cargas de trabajo a partir de su condición biológica. De igual forma, es en los estratos cercanos a la edad media de la maternidad o en los posteriores en los que se concentran los cuidados a la descendencia y en los que la discriminación resulta más acusada.

Este imaginario al mismo tiempo condiciona las decisiones intrahogar haciendo que sean ellas las que renuncien primeramente a un empleo ante dificultades de conciliación en la unidad familiar. Los resultados de estas decisiones ponen de relieve que la dinámica laboral está concebida para los varones y articulada para su realización, mientras que ellas encuentran grandes dificultades ante la necesidad de conjugar su trayectoria laboral y vital, sobre todo, cuando decisiones como la maternidad o los cuidados están presentes.

Es preciso señalar que las argumentaciones siguientes tienen en consideración que existe un claro sesgo en la concepción del mercado de trabajo y su estudio tradicional. Critican que la manera de aproximarse al empleo, en general, sea desde una perspectiva de la dinámica de funcionamiento de los mercados de trabajo como neutrales y unisex, mientras que, en realidad, estos han sido moldeados y están dirigidos por y para los varones. Por ese motivo, la mayor parte de los indicadores contruidos a los que tenemos acceso giran en torno a esta perspectiva, de ahí su sesgo analítico a la hora de desvelar cuestiones de género que persisten y que se transforman a nuestro alrededor.

El hecho de pretender contribuir a una profunda comprensión de estas desigualdades, que arrastran países como el nuestro, supone un esfuerzo de reflexión importante que, hasta el momento, solo ha sido realizado por parte de la economía feminista en un intento por superar las limitaciones de los indicadores disponibles, los cuales no recogen la sensibilidad de género necesaria para mostrar las desigualdades existentes en el mercado (Gálvez, 1999).

Al incluir la importancia de las tareas domésticas y de cuidados en la reproducción, que poco o nada tienen que ver con su compra-venta en el mercado, el estudio de la precariedad cobra un sentido mayor en la realidad laboral y añade cuestiones en la valoración de la calidad del empleo que ligan con muchos otros elementos (opciones de conciliación, desempeño del empleo en horas socialmente desfavorables, facilidades o dificultades al interrumpir las carreras profesionales derivadas de la maternidad y los cuidados a hijos/as, etc.).

Tal y como caracterizábamos el fenómeno de la precariedad precisa de un análisis amplio, complejo y multidimensional, que implica, al menos, dos cuestiones:

- Por un lado, que abarque desde las remuneraciones hasta las condiciones y los derechos en la esfera productiva; y, por ende, detecte los déficits en los aspectos incluidos en alguna de estas tres esferas (remuneración, condiciones y derechos) que nos conducen directamente a hablar de precariedad laboral. Aplicando una perspectiva de género en estas cuestiones, el análisis nos deberá permitir observar el diferencial que muestran hombres y mujeres en el conjunto de variables colindantes a la precariedad y que van más allá de las tasas de empleo, los salarios o distribución sectorial.
- Por otro lado, que incluya los factores condicionantes que superan el plano laboral y el de la economía, los cuales se proyectan en otras esferas, entre las cuales la institución familiar y las relaciones dentro de los hogares son cruciales para explicar las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores.

En vista de lo anterior, nos alejamos de una visión dicotómica de la realidad, en concreto aquella que separa espacios sociales, afirma que lo "público" (Estado, mercados, trabajo asalariado) poco o nada tiene que ver ni repercute en lo "privado" (grupos familiares, trabajos de cuidados, redes de solidaridad) y que ignora cómo la precariedad laboral se manifiesta en lo privado en sus formas más graves (Borrego, Pérez Orozco y Del Río, 2003). Ello nos lleva a enunciar que existe la precariedad en un sentido más amplio, de carácter social, que se combina con la laboral y que podríamos definir como aquella desigualdad institucionalizada en el reconocimiento, el acceso y el ejercicio de derechos, que supone la imposibilidad real de disponer de un modo sostenido de los recursos adecuados para satisfacer el conjunto de necesidades humanas.

Tanto si nos ubicamos en el plano laboral de la precariedad sin ignorar las interferencias con planos con los que interactúa (político-institucional, socio-cultural, económico) y la relación que mantiene con el ámbito privado, como si nos referimos a la precariedad en general, constatamos que mujeres y hombres mantienen una asignación de roles y posiciones de poder que repercuten en una incidencia diferenciada del fenómeno precario en todas sus manifestaciones. En este punto entra en consideración que las exigencias que provienen del mercado y que generan elementos de discriminación, descritas en las nuevas modalidades de contratación y en trayectorias profesionales desdibujadas, coexisten y se combinan con aquellas otras que establece otro tipo de contrato, el contrato sexual (Pateman, 1995).

Cabe decir que todavía hoy no existe consenso teórico ni aplicado sobre los determinantes de la brecha sexual en los trabajos realizados en el mercado aunque su reproducción confirma el carácter discriminatorio y estructural del fenómeno en lo que muchos asocian con aspectos que van más allá a los anteriormente señalados y que tienen que ver con las barreras sociales, la poca igualdad de oportunidades o los procesos que favorecen a un grupo por encima de otro e impregnan, con valores desiguales, el tejido social de nuestra sociedad (Folbre, 2001).

Sin pretender abordar todas ellas, podemos aludir a ciertos requisitos que suelen formar parte de cualquier promoción profesional (y salarial), como son la disponibilidad plena y presencial o la movilidad geográfica, que confluyen con una dinámica de mantenimiento de los estereotipos y de la invisibilización de cualquier elemento del espacio privado o reproductivo que asumen principalmente las mujeres (Carrasco y Borderías *et al.*, 2011). En el otro extremo encontramos trabajos feminizados, desvirtuados, asociados a las mujeres por representar valores culturales que las instituciones y los imaginarios colectivos perpetúan. Porque no debemos olvidar que las elecciones que toman unas y otros tienen lugar en un contexto de organización laboral y cultura empresarial fundamentalmente dominada por valores masculinos, al ser ellos los que han ocupado, a lo largo de la historia, el espacio de lo productivo (Castaño, 2009).

Los factores de discriminación –tanto entre sexo y a nivel de género–, que explican como eje transversal la presencia desigual de la precariedad entre mujeres y hombres, apuntan hacia factores presentes en la cultura y en las identidades, derivados de las relaciones de género que caracterizan el funcionamiento de la sociedad y rigen el imaginario colectivo. Factores de género que se expresan en términos de discriminación salarial directa que se asientan en una infravaloración económica y social de las actividades desempeñadas por mujeres, y se refleja en un nivel inferior de salarios en los sectores y ocupaciones feminizados (Palacio y Simón, 2006; Cebrián y Moreno, 2008).

CAPÍTULO 3. TRANSFORMACIONES LABORALES Y SOCIALES EN LAS ECONOMÍAS EUROPEAS DURANTE LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XX. LA CRISIS DEL MODELO FORDISTA DE PRODUCCIÓN Y EL AUGE DEL NEOLIBERALISMO ECONÓMICO

Históricamente, fruto del avance del trabajo asalariado en las sociedades modernas, la cuestión del empleo y su calidad ha ocupado un lugar privilegiado en el debate académico y político de las economías occidentales. Las transformaciones socioeconómicas a consecuencia de los cambios productivos, las estrategias empresariales en un entorno cada vez más incierto o el papel de las instituciones en la distribución y provisión de servicios públicos alteraron la norma del empleo tradicional y las formas de organización social en torno al trabajo durante la segunda mitad del pasado siglo (1950-2000).

Desde entonces, estos factores productivos, empresariales e institucionales del modelo de producción delimitan un nuevo contexto, en el cual el mercado de trabajo adquiere nuevos rasgos estructurales que dan lugar a la aparición de formas de empleo con las que se relaciona la precariedad. El estudio combinado de estos elementos que modifican el mundo del trabajo ha estado ausente en buena parte de las reflexiones económicas; y ello impide ver que son precisamente las interrelaciones entre ellos las que justifican que el conjunto de estos cambios provoque efectos segmentados sobre la sociedad.

Por tanto, la finalidad de las siguientes páginas será analizar las particularidades que caracterizan esta nueva situación de las economías avanzadas en la que prolifera una nueva pauta de empleo, y conocer las interacciones que están en el origen de una reorganización sexual de los trabajos productivos y reproductivos.

Para poner de manifiesto que esta evolución respecto al trabajo asalariado constituye una tendencia general, nos centraremos en la trayectoria común de los países que componen la UE15, en la que se sitúa nuestra economía. Asimismo, a partir del marco de referencia comunitario estableceremos la comparativa española y, de este modo, estaremos en condiciones de distinguir los aspectos que son generales y compartidos, de aquellos otros, específicos de nuestra economía, que están relacionados con el avance de la precariedad laboral y la división sexual de los trabajos.

1. La edad dorada del capitalismo y el debate en torno a los salarios

Hasta el comienzo de este nuevo siglo, el foco de interés a la hora de abordar la calidad laboral se había orientado hacia la observación de variables muy concretas del empleo. Si echamos la vista atrás, detectamos que los estudios sobre la dinámica laboral han girado en torno a dos cuestiones: la cuantía del empleo creado y su correspondiente efecto sobre el desempleo, y la evolución salarial conectada al avance de la productividad. De ambas, solo la segunda proporcionaba un indicador de la adecuación de las características del empleo al alcance de unas condiciones materiales adecuadas; mientras que la primera se relacionaba con la capacidad del

sistema económico para mantener unos niveles de ocupación que mantuvieran la cohesión y la paz social.

La consagración de los salarios como medida para determinar si un empleo era cualitativamente adecuado, o no, está presente en las concepciones teóricas cuya relevancia, influencia y peso en la discusión han sido más notorias en el campo de la economía. Los ingresos derivados del trabajo han sido el eje central de buena parte de estas contribuciones, pese a que sus ópticas de análisis fuesen casi antagónicas.

Siguiendo un orden cronológico, la variable salarial está presente desde las primeras teorías del valor-trabajo de los clásicos que, a partir de su cuantía permitían medir la cantidad de trabajo incorporada a la obtención de mercancías (Smith, 1958[1776] y Ricardo, 1996[1817]).³⁹ De igual modo se localiza su protagonismo en el exponente principal del marxismo y su obra de referencia. Aunque la noción de trabajo en Marx no limita su concepción –aunque sí su estudio– a su forma asalariada, se recurre a los salarios para determinar el precio de la fuerza de trabajo (trabajo que se intercambia en el mercado) y el valor de cambio que esta adquiere en el mercado. El salario se interpreta como el valor de cambio o precio de la fuerza de trabajo, el cual se establece a partir de la lucha abierta entre clases sociales –capitalistas y proletarios– cuyos intereses se contraponen en el sistema económico capitalista (Marx [1991:202] en Neffa, 2006).⁴⁰ Posteriormente, en la evolución a la Economía Política seguirá vigente la aproximación al trabajo capitalista a través de los salarios para determinar las relaciones de poder que intervienen en el mercado y establecen la relación de los trabajadores en torno a la relación salarial.

Pero será la hegemonía neoclásica la que condicionará principalmente la interpretación del trabajo en el siglo XX y, lo más importante, la que marcará la orientación de una política económica que delimitará un nuevo modelo de relaciones socioeconómicas en Europa. Con la única salvedad del paréntesis que supuso la primacía de las ideas de John Maynard Keynes entre la Segunda Guerra Mundial y los primeros setenta, que determinarán el paradigma de referencia en el campo económico en una de las etapas más prósperas del capitalismo contemporáneo.

³⁹ Adam Smith en su teoría sobre los salarios atiende al valor como la cantidad de trabajo incorporada a la mercancía y defiende la invariabilidad de dicho valor (propiedad que sí variaría en el caso de los bienes). De ese modo, el trabajador podía medir la cantidad de valor incorporado mediante los salarios. El problema aparece ante la imposibilidad de conocer exactamente el trabajo incorporado de la mercancía, tal como recoge David Ricardo posteriormente.

⁴⁰ El autor cita a Marx y señala «entendemos el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole» (Marx 1991:202 en Neffa, 2006); por tanto, el valor de cambio «se presenta como una relación cuantitativa, proporción en que se intercambian valores de uso de una clase por valores de uso de otra clase, una relación que se modifica constantemente según el tiempo y el lugar» (Marx, 1995[1873]:972).

1.1. Los treinta años gloriosos del capitalismo

Si miramos retrospectivamente lo ocurrido en los mercados de trabajo de las economías europeas, podríamos sostener que, previamente a la crisis de los años setenta del pasado siglo, el aumento de los niveles de ocupación y la mejora de las condiciones laborales parecían ser inherentes y formar parte del modelo de crecimiento económico en lo que se denominó «los treinta años gloriosos» (Fina, 2001:14).⁴¹ Durante estos años, el aumento de la actividad económica dio lugar a unos niveles muy elevados de ocupación, que lograron mantener el desempleo en unos umbrales nunca después registrados por las economías europeas.

Durante la segunda mitad del siglo XX, los países industrializados vieron transformada la composición sectorial de sus economías y, a pesar de que las manufacturas continuaron manteniendo en peso fuerte en las estructuras productivas, el crecimiento de los servicios hizo que el tercer sector se situase en una posición predominante (OCDE, 1975; Gemmell, 1982). Esta rama de actividad desplazó el tradicional peso que la industria y la agricultura habían tenido en la economía y pasó a concentrar una mayor proporción del valor añadido y del empleo total.

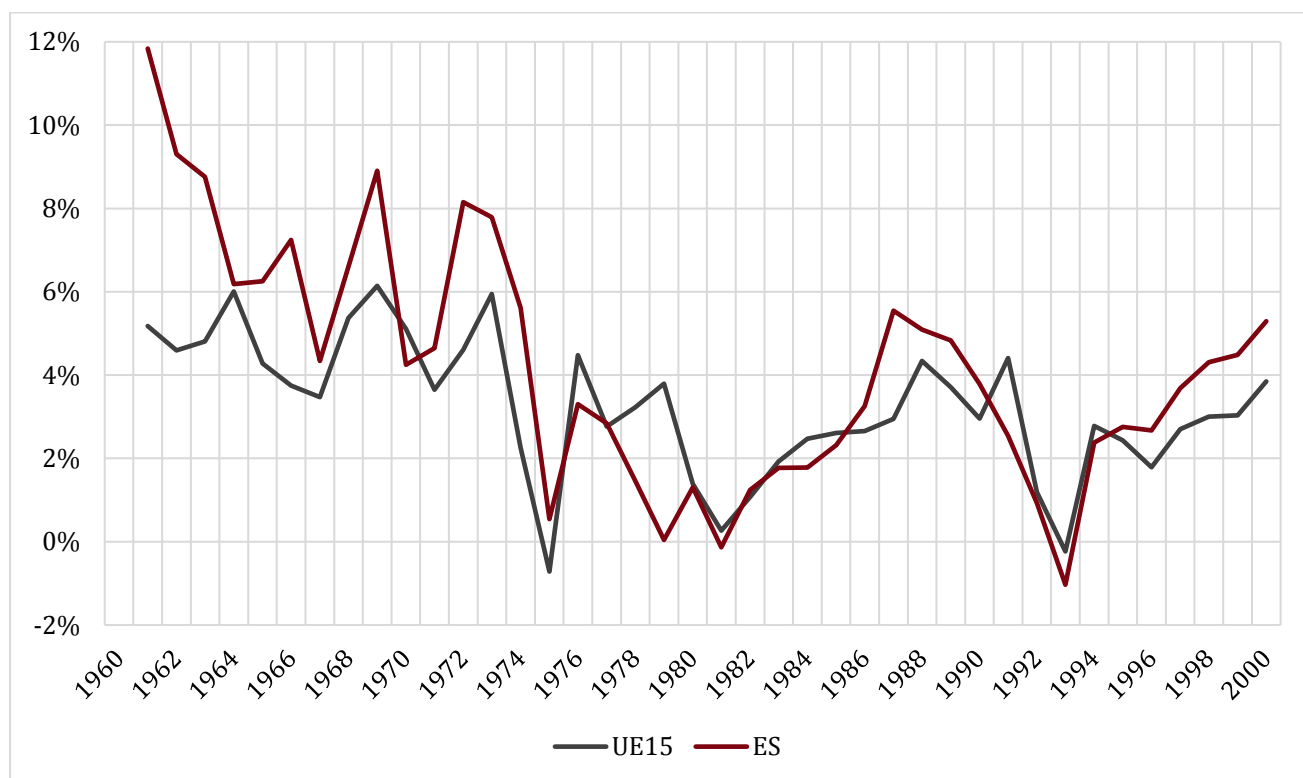
En contraste con las décadas posteriores, el crecimiento en el continente –medido a través de la evolución del producto interior bruto (PIB) real– contó con una evolución más que positiva. Sin ignorar las especificidades nacionales, se aprecia una misma evolución tendencial (gráfico 3.1). Como se observa, el ritmo de crecimiento del PIB real se situó en torno a los cinco puntos porcentuales, y detuvo su ascenso en 1975. Las tasas que ofrece el caso español son todavía mayores y superan los valores registrados por el agregado durante el recorrido de estos años.

El desempeño económico de estos primeros años supone un episodio excepcional que no volverá a repetirse más adelante. Esta tendencia también está presente en las trayectorias nacionales si comparásemos la variación promedio del PIB durante el periodo considerado, que, aun siendo positivas, oscilan en un intervalo progresivamente menor. Durante la primera mitad de los años sesenta, todas las economías se sitúan entre un 2,5 y un 9,1% de crecimiento y entre un 2,3 y 8,4% durante la segunda; mientras que, con el inicio de los setenta se produce una caída considerable que hace descender las cotas hasta el 1,9 y 5,8%.⁴² A partir de entonces, la reducción en las variaciones medias será una constante en el conjunto de las economías.

⁴¹ El autor alude a la división por etapas del modelo capitalista en las economías europeas, diferenciando dos periodos claros. El primero de gran crecimiento económico que corresponde a los «treinta años gloriosos» y que abarca desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta principios de los años setenta. El segundo de estancamiento al que se le atribuye la denominación de «los veinticinco años decepcionantes». Otros autores también se han referido a esta diferenciación, por ejemplo, Marglin y Schor (1990) aunque su precursor fue Enric Hobsbawm.

⁴² Según los datos de AMECO para cada una de las quince economías que agrupa la UE15.

GRÁFICO 3.1 VARIACIÓN DEL PIB UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJE. PERIODO 1960-2000



Fuente: European Commission-Economic and financial indicators, AMECO

En este contexto, se refleja una particularidad en las economías mediterráneas que matiza la trayectoria europea general. Los países situados en esta vertiente del continente, pero especialmente Grecia, España y Portugal, denotan un cierto letargo respecto al crecimiento que muestra el resto de la geografía comunitaria. Esta distancia lastró los buenos resultados generales que había proporcionado la expansión productiva tras el fin de la Segunda Guerra Mundial y extremó los efectos negativos derivados de la crisis y las transformaciones posteriores del modelo de producción.

Otras variables siguieron una trayectoria muy similar. En el terreno laboral, la ocupación se situó en valores cercanos al pleno empleo, lo cual presionó, de una parte, la subida de los índices salariales, y, por otra, contribuyó a la mejora de las condiciones laborales.⁴³ Fruto de las posibilidades que abrían estos avances laborales en materia de movilidad social, los niveles de cohesión social progresaron rápidamente en este periodo. La confluencia de un ambiente proclive para la producción y estos logros en el empleo llevaron a calificar esta época como los «años dorados» o la «edad dorada del capitalismo» (Hirsch, 1997).

Muchos de los análisis relativos a este periodo enfatizaron el carácter automático de la relación entre un elevado nivel de crecimiento y una mejora generalizada en las condiciones de vida de los trabajadores (y, por extensión, de sus familias). Una relación casi lineal entre sendas

⁴³ La información estadística nos permite comprobar que la mayor parte de las economías europeas se situaron por debajo del 2% de desempleo en los años sesenta y continuaron relativamente bajas al menos hasta la segunda mitad de la década de los setenta (AMECO).

variables –crecimiento y calidad laboral– que, en la dinámica capitalista, se explicaría con la siguiente secuencia: el incremento del PIB lleva a la creación de nuevos puestos de trabajo, lo que reduce la mano de obra excedentaria y presiona, por el lado de la demanda de empleo, una subida de los salarios o la aparición de otros incentivos que atraigan la incorporación de trabajadores y trabajadoras al proceso de producción. Además, este aumento salarial se traslada al poder de compra de los hogares lo que a su vez les provee de una mayor capacidad adquisitiva, con la que se relaciona el bienestar social desde los enfoques ortodoxos. Si estos incentivos se traducen en una reducción de los tiempos de trabajo, en el desarrollo de la seguridad laboral o, por ejemplo, en mayores coberturas sociales, contribuyen a la calidad de vida de las personas en cuestiones que se alejan de la simple materialidad. Esto es, beneficiando los tiempos de ocio, la conciliación con la reproducción, los avances en la salud pública o la garantía de servicios básicos (educación, vivienda, ayudas a la dependencia, etc.).

Frente a esta incuestionable relación entre crecimiento y bienestar, defendida desde el paradigma hegemónico, resulta necesario incorporar una matización adicional. Al margen de las críticas desarrolladas en torno a un concepto de bienestar restringido a cuestiones meramente monetarias o materiales, no puede ignorarse la existencia de otros elementos que explican que los aumentos de producción generados revirtieron positivamente en los estándares de vida material entre el conjunto poblacional. Existe un cierto consenso desde enfoques distintos de la visión neoclásica a la hora de afirmar que la secuencia descrita no es en absoluto automática, y solo se entiende a partir de las particularidades concretas que entonces presentaba el modelo de producción.

1.2. El modelo fordista de producción y el keynesianismo político

El modelo de producción ha de entenderse como un proceso de puesta en coherencia de los cambios técnicos, organizacionales, administrativos y sociales, en respuesta a los problemas de rentabilidad económica y aceptabilidad social (Boyer y Freyssenet, 2003). Desde este planteamiento, el modelo de producción durante esta etapa se caracterizó, entre otras cosas, por su potencialidad a la hora de articular el crecimiento con una evolución favorable en términos de empleo y salario, pero también de los beneficios.

De acuerdo con la definición, el modelo de producción tuvo que resolver dos aspectos fundamentales para afianzar una dinámica de acumulación en la que se conjugara una fuerte cohesión con mejoras laborales que no pusieran en riesgo la obtención y apropiación de los beneficios privados. El primer aspecto apunta al compromiso de los trabajadores en este proceso, quienes habían de garantizar las competencias necesarias que les permitieran vender su fuerza de trabajo y, a su vez, ser capaces de adaptarse a las exigencias de producción en un mercado cambiante. Y el segundo remitía a la obtención, por parte de la empresa, de una rentabilidad suficiente para el capital invertido en la producción y, consecuentemente, resolver la incertidumbre asociada a la venta de los bienes y servicios ofrecidos en el mercado.

El modo en que se resolvieron sendos imperativos definió los principios rectores que articularon el llamado «modelo *fordista* de producción» y que se mantuvo hasta la entrada de la recesión de los años setenta.⁴⁴ Con su complemento en el plano político que permitió, mediante la extensión de un conjunto de medidas de corte *keynesiano*, atender a buena parte de las demandas laborales y sociales, imposibles de resolver por la única vía del mercado, todo lo cual garantizó un clima de cierta estabilidad social.

El *fordismo* marcó una nueva forma de organización del trabajo industrial que primó en Europa durante las tres décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial. El eje fundamental sobre el que se asentó este modelo particular en el proceso de producción fue la aplicación del método *taylorista* en la obtención de bienes y servicios, a partir del cual se introdujo la línea de ensamblaje dentro de empresas, lo que permitía multiplicar exponencialmente las mercancías obtenidas y alcanzar economías de escala en sus procesos de transformación. La implementación de la cadena de montaje, en la que se combinaba una creciente mecanización de las líneas productivas con la orientación hacia la estandarización de los productos obtenidos, fue el principal rasgo distintivo de esta modalidad *taylorista* de producción.

Respecto al trabajo, la disposición del empleo en la planta industrial fordista se estableció a partir de los criterios orientadores de la «organización científica del trabajo».⁴⁵ Esta fórmula estructuraba una división organizacional de las tareas productivas con el objetivo de estandarizar y simplificar cada una de las fases del proceso productivo.⁴⁶

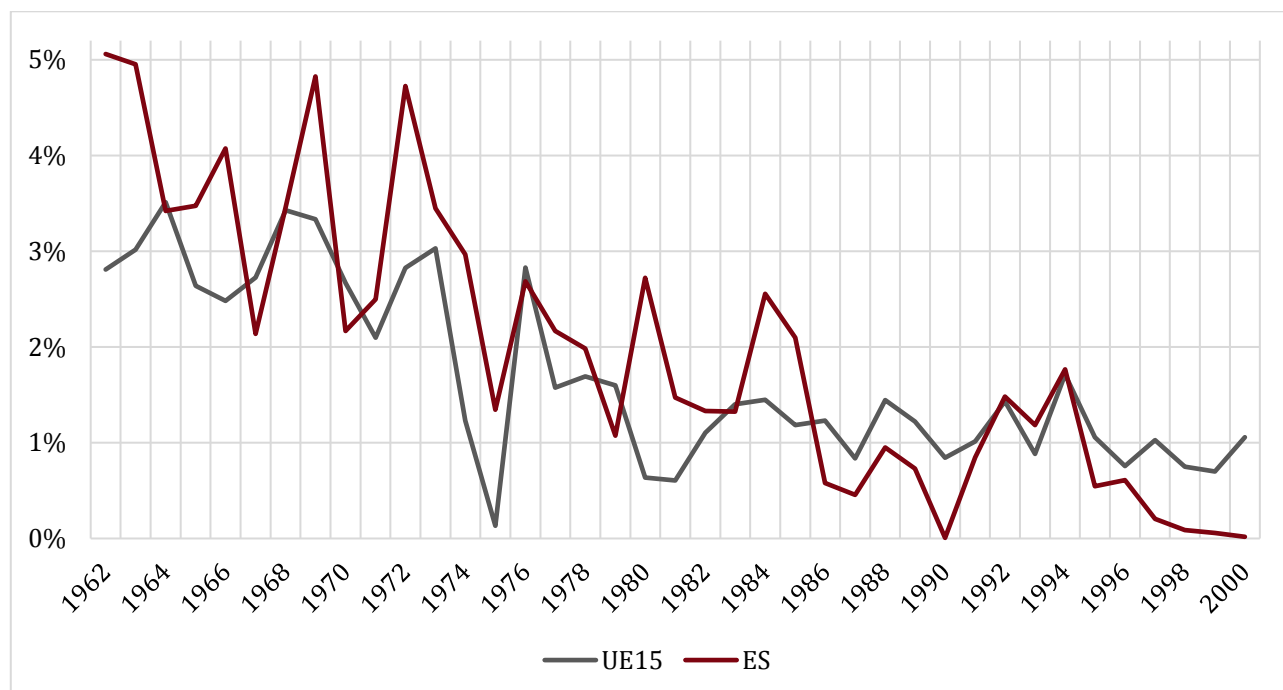
Estas novedades permitieron la reducción de los costes unitarios para las empresas productoras, cuyas estrategias desembocaron en la ampliación del tamaño de sus instalaciones y en un aumento en la especialización de las tareas, que elevaron el grado de utilización de los factores de producción. El principal resultado fue un ascenso de la productividad, que permitió incrementar las cantidades producidas en un mismo intervalo de tiempo y, de ese modo, que crecieran las posibilidades de ganancia de la producción y las opciones de su reparto.

⁴⁴ Término atribuido originariamente al teórico marxista Antonio Gramsci (1981 [1934]), quien lo usó por primera vez en su ensayo “Americanismo y fordismo”.

⁴⁵ Desarrollado por Frederick Winslow Taylor.

⁴⁶ Tras la pionera aplicación en la fabricación de automóviles de la mano de Henri Ford, este método se extendió por toda la industria fabril hasta inscribirse en las lógicas productivistas que operaban en el fordismo europeo. Henry Ford fue quien introdujo por primera vez, en 1913, estas prácticas en su fábrica de Detroit.

GRÁFICO 3.2 VARIACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1960-2000



European Commission-Economic and financial indicators, AMECO ⁴⁷

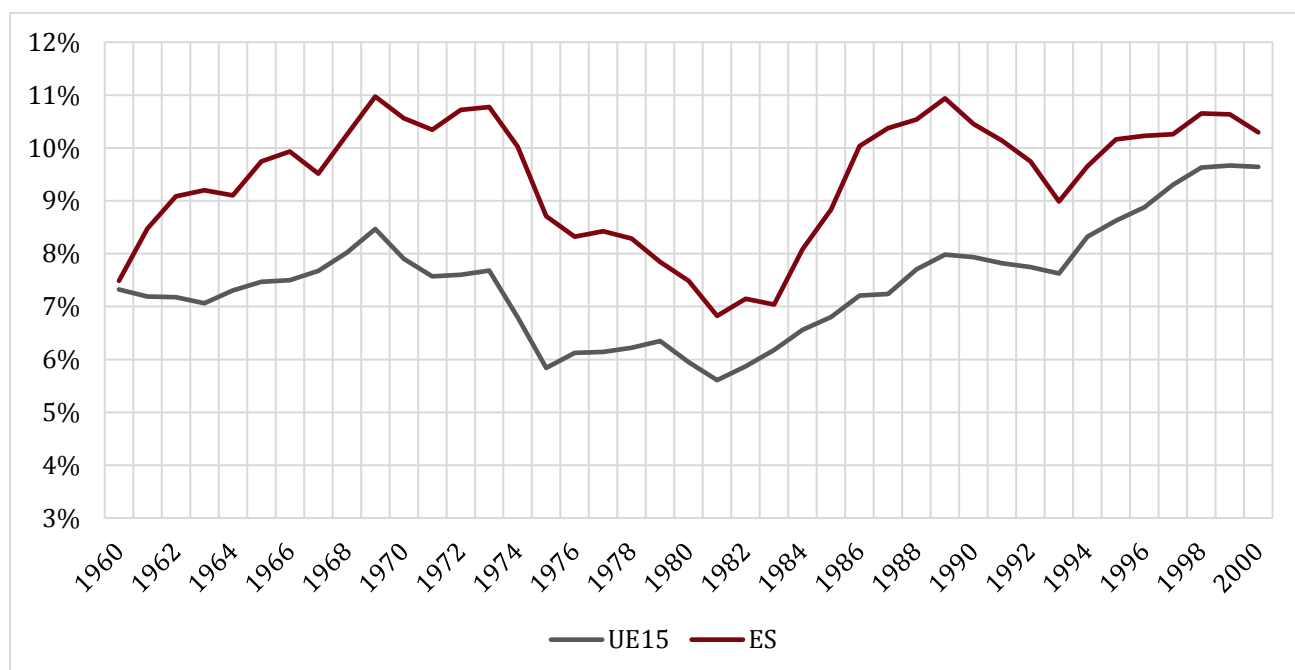
Buena parte de las mejoras en la productividad se destinó a incrementar fuertemente los beneficios empresariales. Los altos niveles de empleo y las mejoras salariales contribuyeron, por su parte, a la progresión de la demanda agregada al darse las condiciones laborales que permitieron que los ingresos del trabajo absorbieran la oferta de bienes producidos por las empresas. Ello hizo crecer las inversiones, con su correspondiente contrapartida en términos de rentabilidad, la cual garantizó que los retornos compensasen las cuantías invertidas sin excesivos riesgos y, a su vez, un volumen de beneficios elevado.

El siguiente gráfico deja claro que el modelo fordista mantuvo unos umbrales de beneficio muy favorables en Europa hasta comienzos de la década de los setenta, muy superiores, incluso, en el caso de nuestra economía. Como, asimismo, puede observarse, la trayectoria seguida por la tasa de beneficio muestra un retroceso evidente a finales de los sesenta cuando, tras su momento más álgido en 1969, comienza su descenso respecto a los valores anteriores.⁴⁸

⁴⁷ Hemos preferido mostrar los registros a partir de 1962 porque los elevados registros nacionales de España obstaculizan apreciar visualmente la tendencia estructural en el descenso de la variación de la productividad.

⁴⁸ Hubo países cuya réplica se retrasó, incluso más de un lustro, y mostraron, en algunos casos, repuntes que hacían confiar en un posible desvío de la tendencia general. Casos como el de nuestra economía, pero también Dinamarca, Grecia, Irlanda o Francia, fueron ejemplos del mantenimiento de una ratio de beneficios elevada que se alargó hasta mediados de los años setenta. Por el contrario, países como Alemania, Bélgica, Holanda, Italia, Finlandia y Reino Unido muestran un declive evidente con el cambio de década.

GRÁFICO 3.3 TASA DE BENEFICIO⁴⁹ TOTAL ECONOMÍA UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1960-2000



Fuente: European Commission-Economic and financial indicators, AMECO

Ahora bien, el enriquecimiento que permitió el incremento de la actividad económica entre unos grupos sociales y otros no se dio proporcionalmente. Las posiciones diferenciadas en cuanto a la propiedad de los medios productivos determinaron un reparto desigual de los resultados obtenidos en beneficio de sus poseedores a pesar del avance salarial. Hasta mediados de los sesenta los rendimientos del proceso productivo fueron suficientes para mantener los beneficios y, al mismo tiempo, compensar las subidas salariales exigidas por las presiones de los trabajadores. Sin embargo, a mediados de los sesenta, las tensiones crecieron y el conflicto de intereses entre trabajadores y capitalistas se intensificó (véase más adelante el gráfico 3.8).

El conflicto de clases se acentúa a finales de los sesenta hasta el punto de que sorprendió, si no a los movimientos sindicales, sí a los empresarios, e incluso, al propio Estado. Tras dos décadas de paz en el terreno laboral, comenzó una oleada de huelgas en Europa, especialmente en los países más occidentales como expresión del conflicto laboral que se vivía en esos años y que no deja de radicalizarse hasta mediados de los setenta.⁵⁰ Los trabajadores industriales emplearon todo el poder de negociación acumulado y lograron mantener, en un modelo que presentaba los primeros síntomas de agotamiento, la deriva de los salarios casi un lustro después de la rebaja en la tasa de beneficios.

Entre 1960 y 1974, el aumento de los salarios reales superó el 4%, con diferencias nacionales significativas, que impiden la generalización de esta tendencia. Todos los países experimentan

⁴⁹ La tasa de beneficio se define aquí como los beneficios netos sobre el stock de capital neto.

⁵⁰ En concreto los años comprendidos entre 1968 y 1973 han sido señalados como el resurgimiento de la lucha de clases en Europa occidental (Silver, 2005).

un progresivo estrechamiento en los porcentajes de variación salarial desde finales de los sesenta hasta la década de los ochenta que, en el caso del agregado, ni siquiera alcanzará el 2% de crecimiento, hasta los primeros años noventa.

El éxito económico del modelo en las décadas previas –sustentado, como se ha dicho, por un crecimiento económico capaz de asegurar la rentabilidad de las inversiones y la mejora del empleo y los salarios– había permitido incorporar mecanismos distributivos y coberturas públicas de orientación keynesiana que aliviaron los conflictos sociales latentes que ponían en riesgo la continuidad del proceso de acumulación. Desde esta mirada, en la que entran en consideración las medidas político-institucionales que acompañaron al proceso de producción y le dieron continuidad, resulta más acertado referirnos, como aparece igual en otras elaboraciones, a un «modelo fordista-keynesiano» (Coriat, 1982; Anisi, 1995).

El fundamento del keynesianismo fue la adopción de políticas en materia económica que permitieran el restablecimiento de las fuerzas del crecimiento a lo largo del tiempo. Para ello, el Estado recurrió a la negociación política y a la participación organizada de la sociedad (sindicatos, asociaciones empresariales y otros representantes) desde las instituciones funcionando como estabilizador entre lo político y lo económico (Offe, 1988).⁵¹ En lo que respecta al mantenimiento de la fuerza de trabajo productiva y, por extensión, a las condiciones para su reproducción, las vías que dotaron de estabilidad al modelo y dieron respuesta al conflicto de intereses fueron principalmente dos:

- i. Un modelo de producción que, por un lado, fue capaz de mantener umbrales cercanos al pleno empleo, brindar aumentos salariales y mejoras en las condiciones laborales; y que, por otro, extendió una «norma de empleo seguro, estable y con derechos» como base de la cohesión social y, más ampliamente, del orden social de la época (Miguélez y Prieto, 2001).
- ii. Un sistema de redistribución público que implementó un sólido sistema de protección social, institucionalizado bajo la forma de los llamados «Estados del bienestar» y dirigido a la fuerza de trabajo que, frente a las contingencias, garantizaba la reproducción social de la mano de obra.

Como cabría esperar, ambas cuestiones resultaban necesariamente inseparables. Los recursos canalizados para extender la cobertura de las prestaciones provenían de las cotizaciones y retenciones salariales de los trabajadores por lo que, para que el monto de sus cuantías fuera suficientes, las tasas de empleo debían ser elevadas. Solo así se aseguraba que los ingresos fueran superiores a los costes soportados por los programas sociales de protección y estos pudieran ser sostenidos por el presupuesto público. Como veremos, esta condición se mantuvo vigente hasta la recesión, cuando la viabilidad del modelo hizo tambalearse los cimientos del keynesianismo.

⁵¹ Para Offe «a la luz de la doctrina keynesiana de la planificación económica, el Estado de Bienestar llegó a concebirse como [...] un estabilizador interno de tipo económico y político, que ayudaba a regenerar las fuerzas del crecimiento económico y evitaba que la economía cayese en espirales descendentes hacia profundas recesiones» (1988:137).

1.3. La norma del empleo, seguro y estable

Hasta el último cuarto del siglo XX, el *contrato social fordista*, tal y como lo han denominado distintos autores (Aglietta, 1979; Alonso, 2007; Boyer, 2011), definió los rasgos comunes del empleo en los mercados de trabajo europeos, a pesar de las características singulares de sus respectivos modelos de bienestar y producción (Rodríguez Cabrero, 1989). Por un lado, los incrementos en la inversión permitieron unos registros de productividad muy positivos que, además de posibilitar la incorporación de nuevos trabajadores a la actividad económica, dieron respuesta a ciertas demandas salariales y progresos en las condiciones laborales exigidas por el movimiento obrero. Por otro lado, se ampliaron las coberturas sociales y se institucionalizaron a través de los Estados, lo que contribuyó a garantizar un clima económico estable, reduciéndose la conflictividad social de épocas anteriores.

El elevado crecimiento registrado por los países europeos en la década de los sesenta contribuyó a asegurar unos niveles de ocupación cercanos al pleno empleo.⁵² De igual modo, las tasas de beneficio obtenidas por las empresas y los salarios evolucionaron con similar correspondencia en sus trayectorias. El alza de los salarios (gráfico 3.4.) mostró un crecimiento medio de un 4,4% en la década de los sesenta en una tendencia que aseguró cierta equidad en el reparto de las ganancias obtenidas en la producción mejorando la participación de los salarios en la renta nacional.⁵³ Sin embargo, pasado este periodo, la trayectoria de los salarios cambia de dirección y no volverá a reflejar datos similares desde entonces.⁵⁴

Respecto a la cuestión salarial, hay que añadir que, así como las remuneraciones directas mejoraron su progresión, se incrementaron las prestaciones que, con carácter diferido, recibían los empleados. Con el objetivo de corregir los efectos regresivos del mercado en cuanto al reparto del producto generado, el Estado recauda en forma de cotizaciones y contribuciones sociales una parte de los ingresos que canaliza hacia la población a través del sistema de protección social. De ese modo, se traslada la cobertura a otros grupos poblacionales que, sin ser partícipes del mercado, dependían de recursos para su subsistencia, como ocurría con las esposas y los hijos e hijas de los trabajadores. Estos recursos también aseguraban a aquella parte de la población que, por vejez o por enfermedad, estaba retirada del mercado, y también a

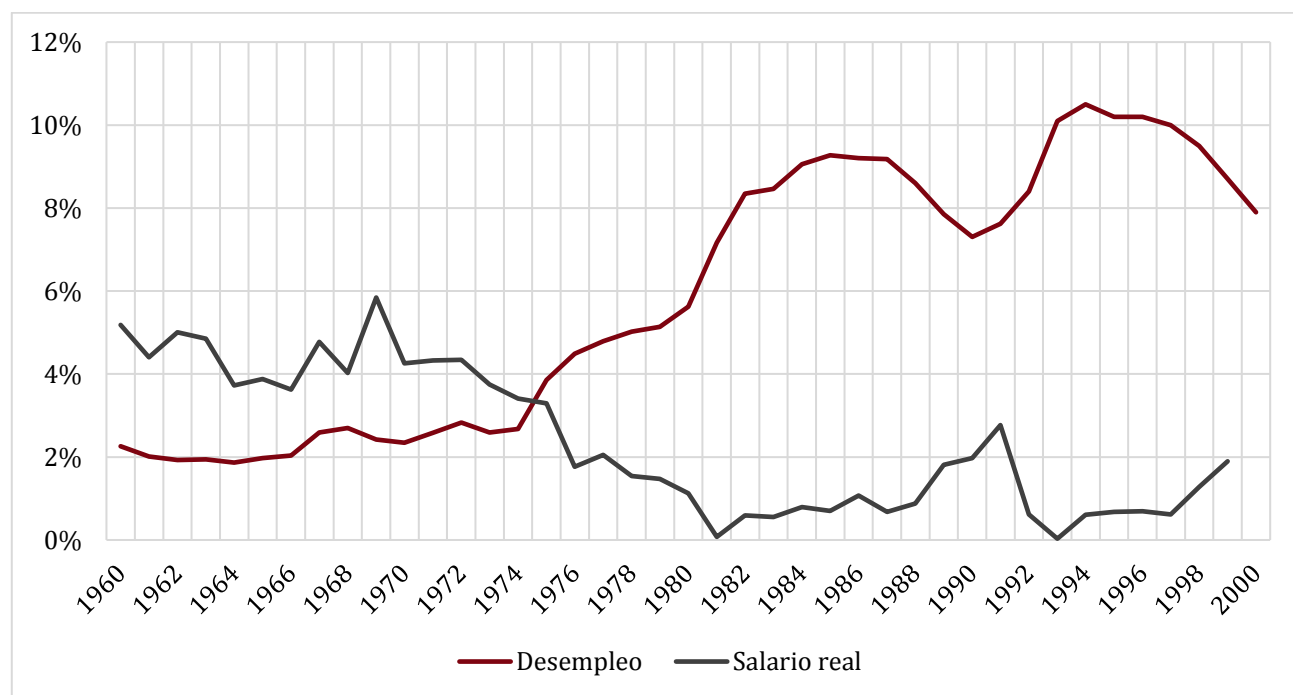
⁵² El desempleo en la UE15 no superó el 4% hasta 1976 y se mantuvo en una tasa promedio entre 1960-1975 del 2,4%. La tasa de paro de las quince economías que conforman el agregado se situó en valores muy similares a excepción de Grecia, Italia e Irlanda. En el caso griego esto parece ser consecuencia de un retardo en la consecución de niveles cercanos al pleno empleo mientras que, en los otros dos casos, los niveles de desempleo se estabilizan en valores por encima del 5% durante todo el periodo de 1960-1975. En España, a pesar de que el crecimiento estuvo por encima de los valores de la UE15, los niveles de desempleo fueron más elevados registrando un promedio del 2,7% en estos quince años (AMECO).

⁵³ La participación de los salarios en el PIB se incrementa desde que en 1960 registrase un 62,4% frente al capital, hasta el 67,2% en el máximo que presentó en el año 1975.

⁵⁴ Esta tendencia a la baja del agregado en cuanto a la variación de las remuneraciones se ve suavizada por el efecto retardo en el crecimiento mostrado por algunas de las economías (España, Grecia, Italia o Portugal) junto con el retraso que la desaceleración económica produce en la variable salarial. Por ello, no resulta sorprendente que todavía a mediados de los setenta se registren incrementos de las retribuciones por encima del 6% en algunas de las economías europeas. Asimismo, cabe señalar que la caída del crecimiento y su repercusión en los salarios suele presentar un ajuste retardado entre ambas variables.

jóvenes que, previa inserción laboral, se encontraban en el periodo de aprendizaje y formación y quedaban cubiertos en una especie de contrato intergeneracional no escrito (Zárraga, 1985; Gil Calvo, 2009).

GRÁFICO 3.4 VARIACIÓN DE LOS SALARIOS REALES Y TASA DE DESEMPLEO EN LA UE15 (PORCENTAJES). PERIODO 1960-2000



Fuente: European Commission-Economic and financial indicators, AMECO

Puede extraerse de lo anterior que la validación de las personas dentro de este sistema se determinaba por su vinculación con el empleo y en relación con los ingresos percibidos que, se establecían a través del mercado. En esta relación, la norma de empleo extendida en Europa concibió el trabajo mercantil como garantía de un salario adecuado para subsistir, que permitía a su vez mejorar en la escala social, a través de una relación laboral estable y segura. Estable, porque los marcos regulatorios en materia laboral protegían a los empleados ante unos riesgos de despido relativamente bajos, bajo los que subyacía un compromiso claro con la permanencia de los trabajadores en la empresa. Y seguro, porque, a través del cumplimiento de las responsabilidades acordadas con el empleador, se garantizaba a los trabajadores su continuidad en el puesto, así como una retribución constante en el tiempo como vía de compensación al esfuerzo y mérito que se fomentaba desde las empresas. Consecuentemente, esta norma de empleo seguro y estable, que posibilitó la movilidad en la estructura social y cumplió con las expectativas ampliadas que se creaban de una generación a otra, dotó de una gran legitimidad social al sistema.

Sin embargo, cabe precisar que esta norma laboral, que giró en torno al objetivo de la plena ocupación, valía para un segmento concreto de la ciudadanía. Ante el objetivo de asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo y el proceso de producción, el compromiso keynesiano quedó obligado a considerar el conjunto de necesidades sociales. Pero prioritariamente los

varones, mayoritarios en la actividad laboral del país, constituyeron el foco de los objetivos de las instituciones en cuestión de empleo. A causa de ello, se consolidó un modelo político que, a través de medidas implantadas en materia social y laboral, contribuyó a delimitar las responsabilidades sexuales en el proceso de producción y, por tanto, los roles que hombres y mujeres desempeñaban en él.

1.4. La protección social asociada al empleo. La extensión de los Estados de bienestar

Las medidas de corte keynesiano abordaron, desde una doble perspectiva, la relación de las personas con el empleo. La figura del trabajador suponía una fuente potencial de fuerza de trabajo para la producción pero también suponía una capacidad de consumo que incentivaba la demanda agregada en la economía (Anisi, 1995). Esta dual función fue el fundamento en el que se apoyaron las políticas redistributivas, que hicieron posible que las mejoras laborales y el elevado nivel de empleo se tradujesen en un aumento del poder de compra de los hogares y en unas mayores ventas –y beneficios– para las empresas. En la línea con esta secuencia, la protección social vino a contribuir con el potencial de consumo de la sociedad pues ampliaba esta posibilidad a aquellos que no participaban activamente del empleo pero que podían incrementar igualmente las ventas y los beneficios empresariales derivados de la colocación de unas cantidades crecientes de producto.

El desarrollo de los sistemas de protección social europeos, fruto de la ampliación de los recursos y los servicios estatales prestados, consolidó el papel distribuidor de los poderes públicos a través del denominado *Estado de bienestar*.⁵⁵ Ello implicaba la utilización del poder del Estado para modificar la reproducción presente y futura de la fuerza de trabajo y apaciguar posibles tensiones entre la población no activa de las sociedades capitalistas mediante la redistribución de bienes y servicios a niños, ancianos, discapacitados, parados y otros grupos sociales marginales (Gough, 1982 [1979]). De ahí que la protección social se haya entendido como un objetivo instrumental de los Estados que orquestaban las condiciones de recuperación de la fuerza de trabajo y su reproducción, en línea con los requerimientos de empleo del modelo productivo.

⁵⁵ Traducción literal del término *Welfare State* que ha contado con múltiples definiciones. Entre muchas, conviene señalar la que nos brinda David Anisi y que relaciona con un pacto social en el que se estableció un reparto más equitativo de los beneficios y de la riqueza entre toda la población con objeto de evitar el malestar social que llevó a las sociedades europeas a la Segunda Guerra Mundial. La expresión económica del *Estado del bienestar* fue el pacto keynesiano que, durante la postguerra, el cual pretendía garantizar un desarrollo económico equilibrado socialmente manteniendo el objetivo del pleno empleo. La consolidación del Estado de bienestar tuvo lugar, desde el final de la Primera Guerra Mundial (1919) y hasta el final de la Segunda, como muestra la transformación de los seguros de los trabajadores en la Seguridad Social, con mayores competencias y que permitía una mayor prestación de servicios. Este período de entreguerras, contribuyó a establecer un acuerdo básico sobre el papel del Estado para hacer frente a los problemas sociales y económicos, destacando el descenso de las desigualdades y la mejora de la calidad de vida de la población (Fernández y López, 2006).

El avance del Estado de bienestar no fue instantáneo, sino que los derechos sociales que se implementaron lo hicieron en varias fases y con diferencias sustantivas según su instauración en las distintas economías. A pesar de sus distintas materializaciones, todas comparten una búsqueda por asegurar unos umbrales de cohesión social coherentes con las particularidades económicas del funcionamiento capitalista existente en cada contexto (Martínez de Pisón, 1998).⁵⁶

En un primer momento, el Estado de bienestar persiguió aliviar la reivindicación de los sectores trabajadores que cuestionaban los efectos perniciosos asociados al mercado, respondiendo con un paquete de derechos sociales que pronto se extendió por Europa (Pronovost, 1996). Según Navarro (2004), estos derechos pueden sintetizarse en las siguientes cuatro categorías:

- i) servicios públicos, principalmente sanitarios, educativos, sociales, de vivienda y en apoyo a las familias;
- ii) transferencias sociales de fondo públicos como las pensiones de vejez, viudedad o discapacidad;
- iii) un entramado normativo, a través del cual el Estado u otras unidades administrativas contribuyen a consolidar el bienestar y a proteger a los ciudadanos; e
- iv) intervenciones públicas para favorecer las condiciones laborales y el desempeño del trabajo remunerado.

Todo este conjunto de medidas vino a denominarse en la literatura como la «primera generación de derechos sociales», la cual irrumpió en Europa a finales del siglo XIX pero no fue aplicada de forma generalizada hasta las primeras décadas de la segunda mitad del siglo XX (Rodríguez Cabrero, 1990) como ocurrió particularmente en el caso de nuestra economía.

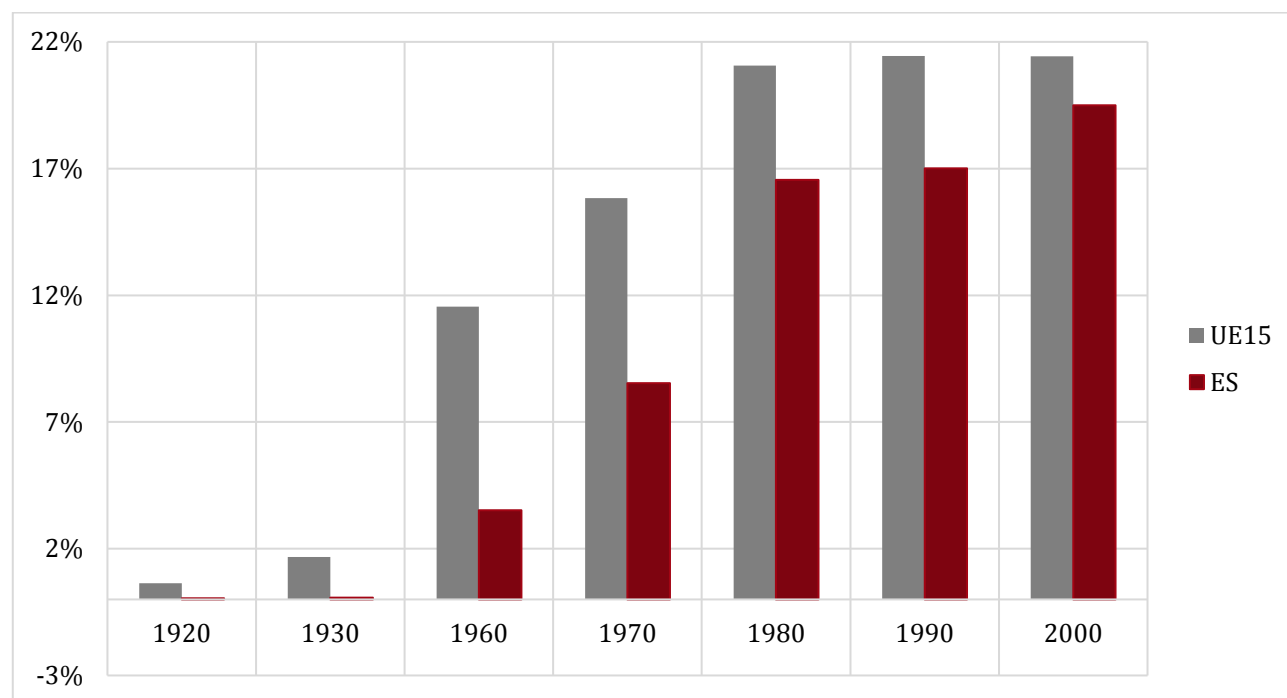
Una prueba de los niveles de partida extremadamente bajos de España es que todavía hoy hay un distanciamiento con respecto al promedio del agregado comunitario. Tras el periodo republicano se rompe la tendencia al crecimiento que se inició en los años previos a la Guerra Civil. Salvo en el primer sexenio de los años cuarenta en los que se recuperaron los niveles de gasto previos a la Guerra Civil, se mantuvo un estancamiento continuado que no se interrumpió hasta los años sesenta. Este marco regulatorio, que se autofinanciaba principalmente con las contribuciones de empresarios y trabajadores, introdujo distintos seguros de cobertura que no implicaron, sin embargo, un mayor peso de estas partidas de carácter público (Vilar, 2006; Espuelas y Vilar, 2008).⁵⁷ La dictadura franquista mantuvo un sistema de seguridad social que

⁵⁶ Según Durkheim, en Martínez de Pisón (1998), los derechos sociales son instrumento de conexión interna de las sociedades, en las que se implementan, dado que uno de sus objetivos es la superación de las diferencias sociales, de las desigualdades de riqueza entre ricos y pobres. Por ello, el Estado cumple un importante papel equilibrador entre unos y otros, a través de la utilización de los instrumentos fiscales que están a su servicio y a través de la programación de políticas sociales.

⁵⁷ En este periodo se introdujeron el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) que sustituyó al antiguo retiro obrero; el Seguro Obligatorio de Enfermedad (SOE) que a partir de 1948 integró también al seguro de maternidad (Decreto de 9 de julio de 1948); el Seguro Obligatorio de Accidentes, que mantuvo las características básicas del periodo prebélico; y,

situó las transferencias sociales en cotas muy inferiores a otros países de nuestro entorno hasta sus últimos años. Habrá que esperar a la transición democrática para que se apliquen los avances del fordismo en materia social, que nos acercarán a últimos de siglo a los porcentajes europeos.

GRÁFICO 3.5 TRANSFERENCIAS SOCIALES EN UE15⁵⁸ Y ESPAÑA. PORCENTAJES RESPECTO AL PIB A PRECIOS CORRIENTES. PERIODO 1920-2000



Fuente: elaboración propia con datos de Lindert (2004) para los países de la UE15 salvo Luxemburgo y Portugal; Espuelas (2013) para los datos de la economía española y OCDE Database para el conjunto de la UE15 a partir de 1980⁵⁹

El conjunto de las intervenciones estatales en materia de protección tuvo un claro sesgo familiarista⁶⁰ tanto en su diseño como en su implantación, lo que definió a su vez los cometidos y responsabilidades de hombres y mujeres: los primeros, con una clara presencia en el espacio mercantil, y las segundas, dedicadas a las tareas desarrolladas en el interior de los hogares (Moreno, 2004).

Al referirnos a la forma que tomó la prestación de estos servicios, el común denominador de todos los Estados del bienestar fue el principio contributivo de su sostenimiento sobre la base del modelo de familia nuclear tradicional. La institución familiar se definía a partir de la alianza matrimonial entre un hombre y una mujer, la cual se extendía hasta el final de la vida de los cónyuges, y en cuyo seno se tenía descendencia. Concretamente, en España, los seguros sociales

finalmente, el Seguro Obligatorio de Enfermedades Profesionales que entró en vigor en 1950. Sin embargo, esta proliferación de la regulación social no implicó un mayor gasto social.

⁵⁸ El dato para la UE15 se ha calculado como el promedio de los datos nacionales.

⁵⁹ Cabe precisar que los datos de Luxemburgo y Portugal están disponibles a partir de 1980.

⁶⁰ Donde primaba el papel del hombre como sustentador económico principal de la familia. Tras los años 70 se podrán apreciar varias tipologías diferenciadas dentro de Europa como veremos (cuadro 3.1).

franquistas se acompañaron de ayudas a las familias a través de prestaciones ideadas para la defensa de los valores tradicionales de la estructura del hogar y los roles sexuales (Molinero, 1998 y Gracia y Ruiz, 2001).

Esta concepción tuvo importantes repercusiones a la hora de determinar las posiciones de cada uno de los sexos en el sistema de coberturas que brindaba el Estado de bienestar. Por un lado, la protección era reconocida al asegurado –esto es, al trabajador que cotizaba– y, por extensión, se beneficiaban indirectamente el resto de integrantes de la familia. Por otro, este sistema establecía la separación entre trabajos de carácter público (trabajos productivos realizados en el mercado) y los privados (tareas desarrolladas en el hogar) a partir de los que se establecían las responsabilidades de género y el rol de hombres y mujeres en cada tipo de actividad.

Puede afirmarse, por tanto, que los sistemas de protección asumieron la dependencia económica de la mujer respecto al varón, haciendo a las mujeres responsables de las tareas de cuidados a menores y personas dependientes, de la educación y socialización de la descendencia y de las tareas domésticas, en un proceso que fortaleció las atribuciones de género en los imaginarios sociales.

Puede concluirse del apartado que esta etapa del capitalismo estuvo caracterizada por un modelo fordista-keynesiano cuyos resultados en lo económico permitieron un marco institucional en el que se combinó una norma de empleo segura y estable con un sistema de protección social que ampliaba sus garantías, pero que, en última instancia, extendía una organización social de los trabajos de carácter sexuado.

2. La crisis de los setenta y el avance del neoliberalismo económico

Con la irrupción de la crisis a finales de los sesenta –coincidiendo con las muestras de incapacidad del modelo para mantener la trayectoria iniciada tras la Segunda Guerra Mundial–, las macromagnitudes económicas cambian su ritmo evolutivo y dan las primeras señales de agotamiento del modelo, con el consiguiente peligro para la continuidad del «pacto keynesiano».

El crecimiento económico se desacelera y el compromiso con el pleno empleo y con la conservación de los sistemas de protección social comienzan a cuestionarse en toda Europa (Miguélez y Prieto, 1999). Lo mismo ocurre con otras variables: la productividad se ralentiza, interrumpiendo las elevadas expectativas de inversión productiva, y la expansión de las capacidades de producción, que posibilitaron mantener los niveles de beneficio alcanzados hasta ese momento, se detiene. El impacto de este nuevo clima económico sobre el empleo provocó que, en los años siguientes, la demanda agregada que garantizaban altas tasas de ocupación, el avance de los salarios reales y la consolidación de las conquistas en materia social que caracterizaron la etapa expansiva anterior se frenasen.

Crece, asimismo, la incertidumbre económica en un nuevo panorama internacional que colisionó con los principios fordistas del periodo anterior (Piore y Sabel, 1990), obligando a modificar «la forma en la cual se reproduce la estructura determinante de una sociedad dentro de sus leyes generales» (Aglietta, 1979:4). Este nuevo escenario exige a las economías la búsqueda de nuevas vías para asegurar la continuidad de la acumulación ante los nuevos términos de la competencia que restituyen las relaciones productivas y comerciales, lo que implicaba adoptar cambios en distintos planos de la economía (Somavía, 2000; Stiglitz, 2002; Espinoza, 2003).

Teniendo en cuenta la tendencia a perpetuar sus lógicas estructurantes, el capitalismo probó entonces su capacidad de adaptación restaurando el conjunto de instituciones y prácticas sociales haciéndolas congruentes con el paradigma tecnológico y las formas de producción del nuevo contexto.

2.1. El agotamiento del modelo fordista

Los cambios iniciados en los setenta, y evidentes en los primeros años ochenta, ocasionaron transformaciones importantes en los procesos de producción en Europa. La progresiva integración de las economías nacionales en el mercado mundial y una liberalización cada vez mayor de los intercambios de productos y capitales intensificaron el comercio internacional y dieron lugar a la aparición de nuevos competidores (especialmente países del sudeste asiático) que desafiaron el proceso de expansión europeo.

La adaptación de las empresas para responder a los fuertes cambios de la demanda de forma más competitiva y rápida fue una condición prioritaria para su supervivencia y la posibilidad de beneficio de sus capitales. Estas reorientaron sus estrategias competitivas hacia la consolidación de nuevos nichos de mercado que, bien por la vía de la diferenciación de sus productos y procesos o bien a través de la reducción de costes, asegurasen el nivel de ganancias de la etapa anterior.

Grosso modo, los fundamentos de este nuevo modelo, que alterarían las formas de trabajo en torno a él, fueron la especialización flexible de la producción, la introducción de tecnologías de la información, y la flexibilidad en la organización y gestión del trabajo. Estas opciones, a partir de sus distintas combinaciones en la operativa organizacional, abrieron la posibilidad a una gestión empresarial orientada a la minimización de los riesgos del mercado. La expresión de las soluciones organizativas y tecnológicas que se aplicaron frente al desafío de la competitividad consolidó un nuevo marco de relaciones de producción conocido como «postfordismo» (Hirst y Zeitlin, 1991).

Quizá, la palabra que mejor pueda resumir las dificultades del modelo anterior para responder a los retos que presentaba este nuevo panorama, en base al cual se reconfiguraron las relaciones mercantiles, sea la rigidez. Una rigidez en cuanto a los impedimentos regulatorios que encontraron los capitales para reproducir los niveles de rentabilidad logrados en el pasado, y en

cuanto a las limitaciones de intercambio en cualquier mercado y a las restricciones de cualquier línea de actuación empresarial. Rigidez relativa a las posibilidades de inversión y a la apertura de nuevos mercados; a las alianzas corporativas y las opciones empresariales, pero que también relativa al empleo, al papel de las instituciones públicas, al poder sindical o a los sistemas de protección.

Durante estos años –desde la década de los setenta en adelante–, proliferaron los discursos que defendieron la incompatibilidad entre los requerimientos que establecía la competitividad y el mantenimiento de cualquiera de las “rigideces” que dificultaban el crecimiento de las ganancias empresariales. Un nuevo mantra que dio paso a las ideas del neoliberalismo económico que sustituyeron el carácter keynesiano de la política económica durante el fordismo. Desde entonces, con mayor o menor éxito según el caso, cualquier elemento –o supuesta rigidez– que pudiera rebajar el beneficio privado de las organizaciones fue objeto de disputa.

Por el contrario, la flexibilidad fue el término en torno al cual se cimentaron y diseñaron las estrategias empresariales y los argumentos ideológicos contra los obstáculos señalados, y se convirtió en criterio fundamental en cualquier práctica económica (Boyer, 1986; Miguélez y Prieto, 1999). Por el lado de la demanda, las fórmulas de flexibilidad aplicadas se tradujeron en la adaptación de la cantidad de empleo, de los salarios y de las condiciones laborales a las exigencias de la rentabilidad, con lo que se produjo la transferencia de los riesgos propios de la actividad económica a los trabajadores. Como contrapartida por el lado de la oferta, gracias a la masiva incorporación de las mujeres al empleo, se dotó de una creciente mano de obra a un mercado de trabajo cada vez más heterogéneo en el que fue posible la relajación de las condiciones contractuales y la expansión, a partir de ese momento, de formas atípicas de empleo (Rodgers, 1992; ESOPE, 2005).

Como resultado del nuevo contexto, se remodelaron los procesos de producción y la organización laboral en el interior de los centros de trabajo, lo que alteró las atribuciones del empleo heredadas bajo el nuevo paradigma de la flexibilidad.⁶¹ Estas transformaciones dotaron de nuevas particularidades al capitalismo contemporáneo en Europa y alteraron el orden social previo.

2.2. Reestructuración productiva y estrategias empresariales hacia la recuperación de los márgenes de beneficio

Como consecuencia del crecimiento de la competencia, el nuevo contexto económico que emerge en los setenta empujó a las empresas a orientarse, en mayor medida, hacia la apertura económica y la diversificación de la demanda mundial, así como a reaccionar ante las fluctuaciones de los mercados y los giros imprevistos en las variables financieras en una lucha por el control de los

⁶¹ Estos cambios han sido interpretados por diversos autores, por ejemplo, Coriat (1982); Piore y Sabel (1990) o Harvey (2008[1990]).

mercados internacionales. La respuesta a tales exigencias fue en muchos casos la reestructuración productiva,⁶² es decir, la introducción de un conjunto de transformaciones para mejorar los niveles de calidad y productividad, basadas en modificaciones en la organización de la producción y del trabajo. Las fórmulas utilizadas para reestablecer los beneficios y la rentabilidad de las inversiones tuvieron como resultado la implementación de nuevas formas de gestión de la mano de obra que tendieron al ajuste de los costes laborales y la intensificación de los ritmos de ejecución del trabajo (Boyer y Freyssenet, 2003; Arriola y Vasapollo, 2003).

De una parte, se adoptaron nuevos criterios en los procesos de producción dentro de las empresas que originaron la aplicación de los sistemas “justo a tiempo” (*just-in-time*) para la reducción de los costes de inventario, los sistemas de producción ligera o de pequeños lotes bajo pedido o las líneas de montaje flexibles para la producción de distintas piezas y productos (Womack *et al.*, 1992). De otra parte, también se recurrió a fórmulas que alteraron la articulación de los procesos, siendo cada vez más habituales las opciones de integración de actividades a través de las alianzas empresariales (mediante fusiones o adquisiciones), o la desarticulación de ciertas fases del proceso productivo mediante la externalización y subcontratación de actividades, la descentralización productiva o la relocalización de algunas de sus fases fuera de las fronteras donde se localiza la actividad principal.

Las transformaciones productivas que se aplicaron en el tejido organizacional fueron viables gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, pero también a un marco de regulación que permitió encajar las estrategias de rentabilidad empresarial en el mercado de trabajo (Suárez, 2001).

Con distinta intensidad, estas prácticas fueron cada vez más comunes en las economías europeas y fuera de sus fronteras, y con ellas se lograron restablecer los umbrales de rentabilidad y obtener unas cotas de beneficio similares a las obtenidas durante las décadas doradas del periodo anterior. El sector privado, que tras los años de crisis vio truncada la trayectoria de sus beneficios, logró superar el estancamiento y aumentar en más de dos puntos porcentuales sus valores hasta alcanzar, en menos de una década, una tasa del 8%. Una progresión que no ha cesado desde entonces y consolida unas cotas superiores al 9%, que se han mantenido prácticamente constantes durante el último tercio del siglo (gráfico 3.3); salvo por algunas tensiones vividas a principios de los noventa que han dejado marcadas sus consecuencias en las principales variables macroeconómicas, afectando a los beneficios.⁶³

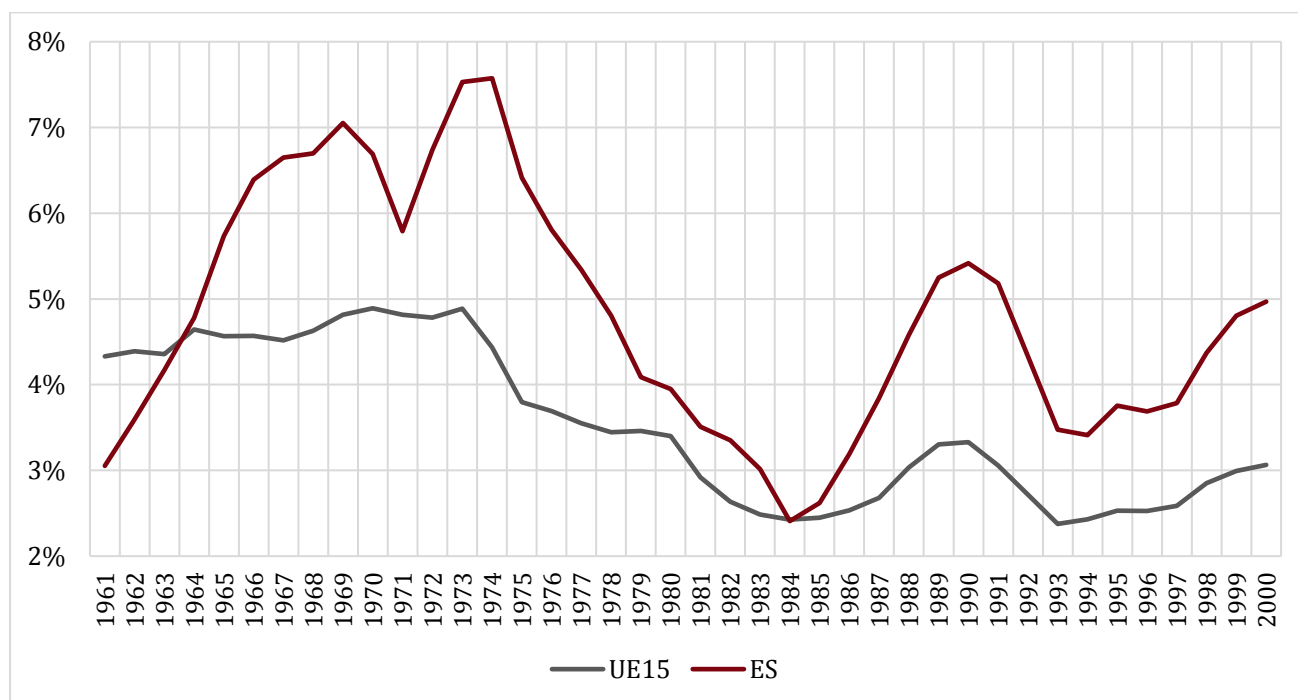
Al comparar la dinámica de los beneficios y la acumulación en estas últimas décadas, encontramos llamativa la desconexión que se produce entre ambas macromagnitudes tras la segunda mitad de los años ochenta (gráfico 3.3 y 3.6). Mientras los beneficios ofrecidos por el conglomerado de la UE15 y España se recuperan a tasas superiores a las que posibilitaron los

⁶² Se encuentran referencias a este proceso también como sinónimo de reconversión o modernización industrial.

⁶³ El estallido de la burbuja inmobiliaria japonesa y las tensiones en los precios del petróleo que provocó la guerra del Golfo provocaron una importante subida de la inflación y del déficit público en España mientras los niveles de inversión y el crecimiento cayeron y originaron serios problemas para el empleo español.

años del fordismo, la acumulación del capital se ha mantenido estancada; lo cual se explica fundamentalmente por el crecimiento del sector financiero y las ganancias reportadas por este dentro de las estructuras económicas que han atraído hacia los mercados financieros los recursos tradicionales del ámbito de la producción (Duménil y Lévy, 2004).

GRÁFICO 3.6 TASA DE ACUMULACIÓN⁶⁴ EN LA UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1960-2000



Fuente: European Commission-Economic and financial indicators, AMECO

Cuando consideramos la economía española, los resultados obtenidos en la acumulación, pero también en la tasa de beneficio, resultan ser mucho más pronunciados, tanto en su ascenso como en su caída. Su explicación reside en la normalización de los datos nacionales en el agregado y en la herencia de un sistema autárquico y dictatorial que determinó cualquier medida de política económica, y benefició un sistema de ganancias altamente descompensado entre los beneficios empresariales y las partidas salariales.

Las transformaciones señaladas en el terreno productivo y empresarial contaron con la legitimación de un nuevo ideario de corte neoliberal, que contribuyó a la modificación de los parámetros regulatorios que determinaban las relaciones laborales y sociales en este nuevo contexto (Blanco, 2004). A partir de ese momento, la comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo se reduce a señalar las restricciones que impiden reducir las elevadas tasas de desempleo con un ajuste automático de las variables que lo determinan. Su análisis asume supuestos que limitan la capacidad interpretativa de los modelos matemáticos propuestos que resuelven la política económica dirigida al equilibrio de los mercados.

⁶⁴ La tasa de acumulación se define como la tasa de crecimiento del stock de capital neto total.

En relación con el trabajo y los salarios se enuncia la perfecta sustitución de los factores productivos (capital-trabajo) en la producción, por lo que el trabajo remunerado, o empleo en su lugar, es considerado un *input* más que se compra y vende por un salario de equilibrio (Naredo, 2001). Tanto aquello que se entiende como trabajo como la adecuación de sus características se establecen en términos cuantificables, como corresponde en cualquier otro mercado, siendo la cuantía salarial el indicativo de la calidad del trabajo y el resultado de la productividad reportada por el ejercicio de la actividad laboral.⁶⁵ Siempre y cuando no existan restricciones que impidan el ajuste automático de las variables, existirá un salario de equilibrio para un nivel de oferta y demanda de trabajo dado con el que se resuelve el desempleo. Y cualquier aspecto social, institucional, psicológico, etc., que pudiera incluirse en el análisis, suponen obstáculos que interfieren en la consecución del punto de equilibrio.

La paradoja, sin embargo, es que la realidad de las cuatro últimas décadas rompe con muchas de las ideas que ha extendido la visión neoliberal que ha reorientado cualquier medida aplicada en el mercado de trabajo. Como veremos, la evolución seguida por el empleo, los salarios y las nuevas formas contractuales ofrece un panorama que poco tiene que ver con los enunciados anteriormente descritos sino más bien con la reconstitución de un nuevo modelo socioeconómico en Europa en el que los fundamentos teóricos cuestionarán los avances sociales y laborales alcanzados en la etapa previa tratando de revertirlos.

2.3. El problema del desempleo y los salarios en la agenda neoliberal

A lo largo de las últimas décadas, el modelo de producción ha sufrido importantes alteraciones como consecuencia del avance del neoliberalismo económico, que ha condicionado el proceso de cambio empresarial, productivo e institucional en las economías europeas. Hemos asistido a la reorientación de las especializaciones productivas, la desfragmentación de la producción y la reconfiguración del marco institucional, con notables repercusiones en el empleo y la protección social, y la interrupción de los avances alcanzados en la mejora de las condiciones de vida de estas sociedades (Mingione, 1993; Castillo, 1994; Castillo, 2013).

Desde la década de los ochenta y noventa, asistimos a un creciente proceso de desindustrialización y a un aumento del peso de las finanzas, que alteraron la composición de las estructuras económicas nacionales.⁶⁶ En línea con estas transformaciones, se introdujeron nuevos métodos de organización de la producción y del trabajo que se acompañaron de un

⁶⁵ Y en ese sentido, el avance de la tecnología y la mejora de los procesos de producción -mediante el incremento de capital físico y la mejora del capital humano- generan aumentos de productividad, los cuales se traducirán en mejoras salariales y, por tanto, en empleos cualitativamente mejores.

⁶⁶ En lo que respecta a la expansión financiera, esta se remonta al siglo XIX pero es en estas décadas cuando acontece un segundo proceso de ascenso que vino acompañado por la creación de nuevas y sofisticadas modalidades de activos financieros y el fortalecimiento de la influencia de las relaciones financieras en las demás modalidades de intercambio (Palazuelos y Vara, 2015).

cambio en la orientación de la regulación en materia ocupacional y social que protegían al conjunto de trabajadores y sus familias (Blanco, 2004).⁶⁷

El pleno empleo, como aspiración de los Estados europeos, desaparece tras dejar atrás las posibilidades del modelo fordista. En consecuencia, el desempleo emerge con fuerza en los mercados de trabajo y, a partir de ese momento, condicionará cualquier acción pública en materia ocupacional. Este constituirá a partir de entonces la base de un nuevo marco de relaciones laborales y sociales, que rompe con el contrato social anterior, el cual se caracterizaba por unas altas tasas de ocupación y una relación de empleo seguro y estable, cuya combinación permitía la institucionalización de derechos sociales a través de los Estados de bienestar.

Cuando se interrumpe el periodo expansivo, el número de personas que se ven sin opciones de acceder al empleo cada vez es mayor en el mundo desarrollado, donde las tasas de desempleo no han dejado de crecer desde finales de los setenta. Con todas las diferencias que ofrecen los datos en cada contexto, el nivel promedio que alcanza esta magnitud no volverá a situarse por debajo del 7%, a pesar de los episodios de crecimiento ocurridos en el transcurso de las últimas décadas (ver gráfico 3.4).⁶⁸ Todos los países del agregado muestran un claro ascenso entre los primeros y los últimos años de esta segunda mitad del siglo XX; aunque también es claro que, en la comparativa, resaltan cotas nacionales que prácticamente doblan la tasa comunitaria –en especial España– y otras –como Austria o Luxemburgo– que se sitúan muy por debajo de la media.

En este contexto, cualquier medida se ha orientado hacia la minoración del avance del desempleo; como consecuencia de lo cual, en los esfuerzos de la política ocupacional europea, ha primado la creación de puestos de trabajo frente a la calidad y la clase de empleo promocionado. El empleo, tanto en sus atribuciones cuantitativas como cualitativas, que señalan a las posibilidades laborales y las remuneraciones pero también a otras características (modalidades de contrato, jornadas o las coberturas sociales), cambia de forma y hace crecer el interés por el estudio de su progresiva degradación (Eyraud y Vaughan-Whitehead, 2007; González y Guillén, 2009).

La capacidad del sistema económico para garantizar un nivel de ingresos adecuados, a través del trabajo remunerado, se redujo progresivamente, coincidiendo con una creciente masa de población que quedaba alejada del empleo. A pesar de la recuperación de los beneficios empresariales, la evolución de los salarios se vio truncada tras los setenta, comprometiendo las oportunidades de mejora en las condiciones de vida de la clase asalariada (gráfico 3.7).⁶⁹ En

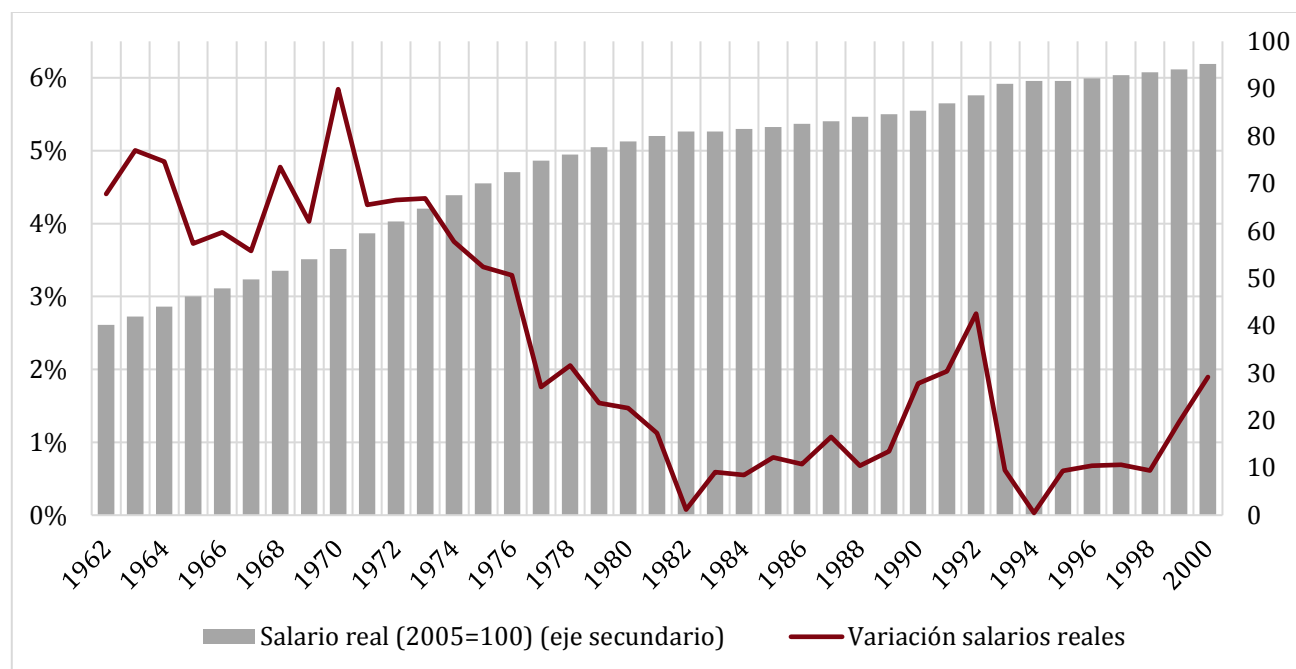
⁶⁷ En otros países desarrollados, la aplicación de los métodos Toyotistas de Justo a Tiempo o *Lean Production*, comenzaron en la década de los setenta a raíz de la crisis del «fordismo». En cambio, en España, estos métodos organizativos se implantaron años más tarde. Para más información, véase De la Garza (1999), Neffa (1999) y Boyer y Freyssenet (2003).

⁶⁸ En el caso de España, donde los efectos más plausibles de esta crisis se retrasaron cerca de una década, desde los años ochenta no se han logrado niveles de desempleo por debajo del 8%.

⁶⁹ El salario real mide el poder adquisitivo de las retribuciones salariales en relación a la evolución de los precios. Comúnmente se utiliza el IPC (Índice de Precios al Consumo) que presenta una importante limitación: al no medir el

cuestión de unos años, se transitó de unas tasa de crecimiento de los salarios reales que superaban el 4% en la UE15 antes de los sesenta a otras mucho más modestas que, con serias dificultades, se mantienen en valores positivos que no superan el 2% de incremento.⁷⁰ Con la excepcionalidad del primer bienio de los noventa, los reducidos avances salariales confirman un nuevo escenario donde el estancamiento de las retribuciones compromete el incremento del consumo –a los niveles conocidos durante el fordismo– y el progreso previo de la demanda.

GRÁFICO 3.7 SALARIOS REALES (NÚMEROS ÍNDICE 2000=100) Y VARIACIÓN INTERANUAL DE SUS CUANTÍAS (PORCENTAJE) EN LA UE15. PERIODO 1960-2000



Fuente: European Commission-Economic and financial indicators, AMECO

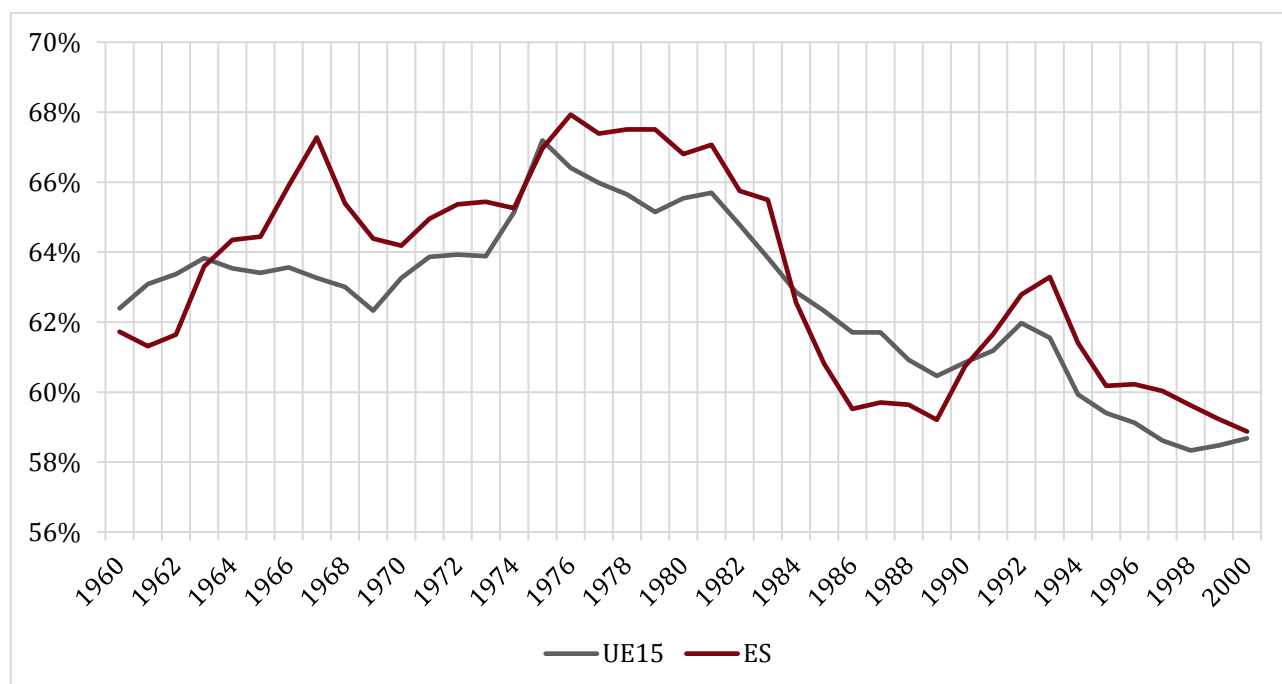
Parece evidente que el comportamiento seguido por los salarios, al contrario de quienes insisten en responsabilizarlos de la pérdida de competitividad, ha sido un componente central en el crecimiento de los beneficios de las empresas. Las ganancias de productividad –que fueron moderadas en las tres últimas décadas del siglo XX– han alimentado, más bien, los beneficios y otras partidas como los ingresos no salariales de los ejecutivos y los dividendos de los accionistas.

Muestra de ello es el avance del capital y el retroceso experimentado por los salarios en la distribución de la renta nacional (gráfico 3.8). Solo en los momentos de crisis, el efecto que provoca la recesión en el denominador permite recuperar el peso relativo de los salarios durante unos pocos años para después retomar de nuevo la trayectoria a la baja.

incremento que se produce en todos los productos, se omiten algunos que afectan directamente al nivel de vida (la vivienda, por ejemplo). Por ello, los salarios reales que mostraremos se han construido a partir del deflactor del PIB.

⁷⁰ A pesar de las distancias nacionales, el decrecimiento en la progresión de las retribuciones resulta compartido con la excepcionalidad del caso británico que previamente a la crisis ofrece un dato muy por debajo al del resto de países.

GRÁFICO 3.8 PARTICIPACIÓN DE LOS SALARIOS EN LA UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJE RESPECTO AL PIB c.f. PERIODO 1960-2000



Fuente: European Commission-Economic and financial indicators, AMECO⁷¹

La caída del peso de los salarios es consecuencia de la menor capacidad del mercado para garantizar el empleo y del estancamiento progresivo de las retribuciones de los trabajadores, pero no solo de ello. Este retroceso también es el resultado del deterioro de la relación salarial a la cual han contribuido la extensión de las modalidades atípicas de contratación resultantes de las estrategias empresariales que se han adoptado bajo el paraguas de la flexibilidad y las nuevas opciones de gestión de mano de obra.

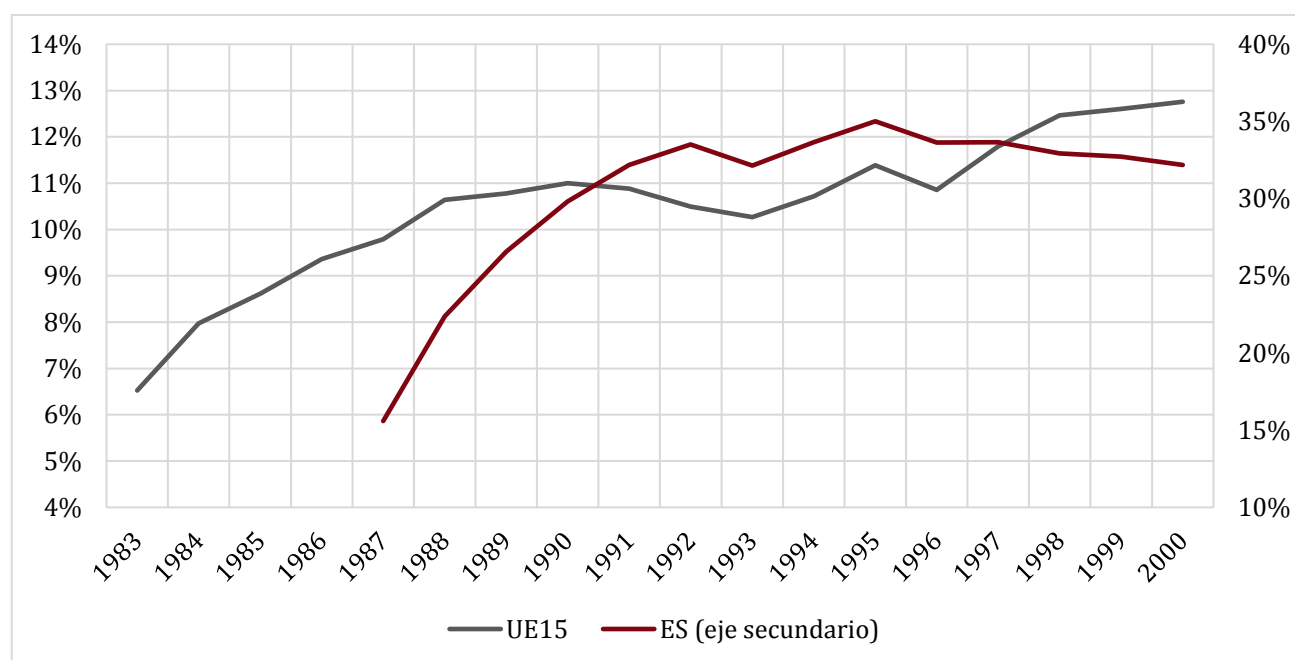
2.4. La extensión de las nuevas formas de empleo

Además de la devaluación de los salarios, otras transformaciones alteraron el papel del trabajo remunerado y las configuraciones sociales emergentes en torno a él (Eagleton, 2001). A la proliferación de nuevas formas de contratación (atípicas, no decentes, informales o precarias) se sumaron novedosas prácticas de gestión de recursos humanos orientadas hacia una paulatina flexibilización de las condiciones de trabajo que segmentaban a los trabajadores y fragmentaban las identidades sociales de la clase trabajadora (Saraví, 2009).

⁷¹ Los datos que utilizamos indicar la serie respecto a la participación de las rentas del trabajo en la economía desde 1960 y para la mayoría de países OCDE. En concreto, utilizaremos la participación ajustada como porcentaje del PIB a coste de factores. Es ajustada porque para tener en cuenta las rentas del trabajo de los trabajadores autónomos supone que éstos reciben un salario igual al salario medio de los trabajadores por cuenta ajena. El PIB se utiliza medido a coste de factores porque, al no tener en cuenta los impuestos indirectos, se adecúa mejor a una óptica de reparto de rentas.

Es por ello que la movilidad de millones de personas hacia la franja de la eventualidad crece en Europa, quebrando la norma de estabilidad laboral que se mantenía en los contratos.⁷² Problemática que, sin insistir en las diferencias territoriales, se ha materializado en el avance de la temporalidad en el conjunto de economías europeas y su expansión hacia distintas ramas y sectores de ocupación. El cómputo europeo de la eventualidad aumenta escalonadamente en contra de quienes firman esta clase de contratos y se ven abocados a padecer la inestabilidad en sus trayectorias laborales. Las cotas de temporalidad españolas no pasan desapercibidas frente al resto de países que experimentan esta tendencia y alcanzan una magnitud que dobla el promedio de las economías comunitarias.⁷³

GRÁFICO 3.9 TEMPORALIDAD EN UE15⁷⁴ Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1983-2000



Fuente: OCDE Database

Cuando subrayamos que la extensión de esta modalidad de contratación supone una mayor precariedad, por cuanto que rompe con el componente de estabilidad tradicional del empleo, somos conscientes de las repercusiones en otras direcciones, como son las posibilidades de salida del mercado o la inseguridad en las trayectorias vitales de estos trabajadores. Los contratos temporales apenas comportan costes de despido, lo que permite a las empresas reducir los costes asociados a los cambios de la demanda y de la producción a la hora de ajustar sus plantillas. Su proliferación implica, además de la creación de una importante división entre

⁷² Con la excepción de ciertas actividades que siempre tuvieron un carácter estacional (la agricultura, ganadería). Como ocurría con el turismo o sectores como la construcción. Véase Bilbao (1999).

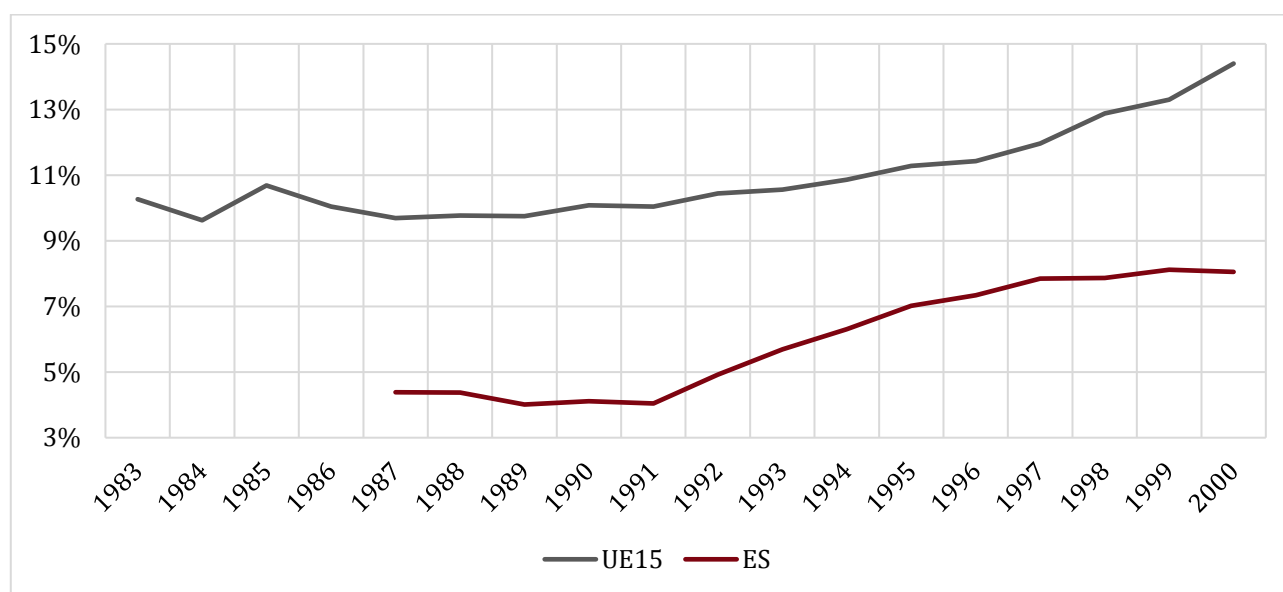
⁷³ Contradiendo cualquier argumentación que pudiera señalar hacia la elección de una contratación limitada en el tiempo, sostenemos que la contratación temporal no atiende a las preferencias de los trabajadores como así defienden los datos sobre su involuntariedad. Con datos que ofrece Eurostat desde el año 2000 se detecta una correlación significativa entre los valores que presenta la variable y su carácter involuntario.

⁷⁴ El dato de la UE15 corresponde al promedio de las tasas nacionales.

temporales y fijos, el debilitamiento de la capacidad de acción colectiva de los trabajadores.⁷⁵ El alargamiento del plazo de la temporalidad y las altas tasas de desempleo han facilitado el reemplazo constante de unos trabajadores por otros como estrategia en la reducción de los costes de las empresas frente a las plantillas estables tradicionales. A su vez, el carácter eventual de las contrataciones, en su avance, se concentró en ciertos segmentos de trabajadores, quienes mostraron mayor vulnerabilidad ante este tipo de contratos según la edad, el nivel de educación, el sexo, o su posición en el empleo.⁷⁶

Unido al problema de la temporalidad, cobra entidad otra tipología de empleo en el panorama europeo frente a la pauta de tiempo completo, que era habitual en las modalidades de contratación. Los contratos a jornada parcial han ido en aumento a medida que se han incorporado al mundo laboral ciertos segmentos poblacionales, ha crecido el sector servicios y las empresas han aplicado mayor flexibilidad para ajustarse a los cambios de la demanda. Como se aprecia en el gráfico siguiente, la importancia de este tipo de contratos, lejos de remitir, aumenta de manera constante y escalonada durante todo el periodo considerado (gráfico 3.10). Mayoritariamente, las trayectorias individuales de los países que confluyen en el agregado se revelan similares, a pesar de las mayúsculas diferencias que puede acusar los extremos.⁷⁷

GRÁFICO 3.10 PARCIALIDAD EN LA UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1983-2000



Fuente: OCDE Database

⁷⁵ El uso de distintos tipos de contratación en condiciones degradadas favorece, además, la división entre temporales y fijos, debilitando de ese modo la capacidad de acción colectiva de los trabajadores. Además, los trabajadores temporales, incluso cuando son empleados en forma directa, suelen recibir menores beneficios y protecciones laborales que los trabajadores permanentes (Sola, 2010).

⁷⁶ Las tasas de temporalidad presentan una incidencia mayor entre la juventud, las mujeres y la población inmigrante. Para la cuestión que nos ocupa, el empleo femenino, esto es consecuencia de varios factores; entre otros, la mayor presencia en el sector terciario, la conciliación familiar y el menor acceso a los puestos directivos.

⁷⁷ Existen ejemplos que impiden aludir inequívocamente al aumento progresivo de la estabilidad desde los años setenta: en Dinamarca y Suecia disminuye su presencia; y en otros, como Francia, Grecia y Portugal, sin observarse una tendencia clara, se mantiene la estabilidad en sus porcentajes. Las economías situadas en los extremos confirman las grandes disparidades que encontramos en la tendencia europea, siendo la distancia entre Holanda y Portugal -que representan la máxima y mínima incidencia- del 30% entre sus respectivas tasas de temporalidad (según datos de OCDE Database).

Al igual que ocurría con la temporalidad, podemos señalar rasgos propios de esta tendencia. A la luz de los datos, el incremento de los contratos a tiempo parcial no se ha transferido al carácter voluntario en la misma proporción indicando que son cada vez más los trabajadores que no han tenido éxito en su búsqueda por un empleo a tiempo completo.⁷⁸ Esta tendencia cuestiona la explicación, al menos en España, en favor de que esta modalidad de contratación es preferida por aportar más horas de tiempo disponible para la conciliación con otras actividades.⁷⁹ Asimismo, cabe decir que, con la excepción de algunos países en los que la parcialidad se ha dotado de una fuerte protección –con el objetivo de poder compaginar el empleo y las responsabilidades de cuidados–, este tipo de jornada se corresponde generalmente con trabajos de menor calidad, tanto en las remuneraciones como en las condiciones y derechos que comporta. Incluso con horarios particularmente desfavorables para la conciliación.

Junto a la temporalidad y la parcialidad, cabe mencionar otras problemáticas relacionadas con la denominada flexibilización del mercado de trabajo que se suman al avance de un empleo con condiciones más complicadas para trabajadores y trabajadoras. En Europa aumenta el recurso a modalidades de organización del tiempo de trabajo que impiden conciliar trayectorias laborales y vitales de las personas. Se han propagado los contratos que incluyen el desempeño de la jornada en franjas horarias que se denominan desfavorables por los impedimentos que suponen para desarrollar otras actividades sociales y familiares. Nos referimos al trabajo nocturno, en fines de semana o por turnos; tipologías que adquieren en la UE15 unos niveles muy elevados. Y lo mismo podría decirse de las políticas dirigidas a la introducción intra o extracontractualmente de las horas extraordinarias en el mercado laboral.⁸⁰ El incremento del número de empleados que realizan extraordinarias y el alza en el número de horas por encima de la jornada ponen de relieve que las políticas aplicadas –ocultas tras el calificativo de la flexibilidad– permiten la intensificación del trabajo a la par que se recortan las plantillas.

El denominador común de la introducción de estas formas de contratación fue el desplazamiento del riesgo del mercado hacia los asalariados (Bilbao, 1999). Ello supuso la reducción de los costes salariales en la estructura de costes de las empresas, la ampliación de las desigualdades salariales entre trabajadores, la inestabilidad en el empleo y altas tasas de rotación, el reforzamiento del control sobre los comportamientos laborales y la reestructuración de los sistemas de seguridad social.

Asimismo, los cambios en la legislación para facilitar el despido, la exclusión de grupos vulnerables (como los jóvenes, las mujeres o las personas mayores o con discapacidad) de la

⁷⁸ Se estabilizan los datos promedio de involuntariedad en la UE15 en torno al 22% del total de la contratación parcial durante las cuatro etapas consideradas (OCDE Database).

⁷⁹ Cuando existen responsabilidades de obligan a la conciliación (familia o estudios, por ejemplo) la elección entre una jornada laboral a tiempo parcial o completo se decantará por el primero cuando las diferencias de ingresos, derechos y condiciones laborales no difieren en un alto grado y permiten garantizar un estándar de vida adecuado.

⁸⁰ Por señalar algún dato al respecto, podemos referirnos al porcentaje de empleados que trabajan por turnos en la UE15. A inicios del presente siglo los empleados afectados suponían el 17,5% tras un incremento que hizo crecer el 12,3% que se registró en 1995. Asimismo, la cantidad de trabajadores que realizan horas extraordinarias en el marco europeo tiende a aumentar y en los 2000 afecta a cerca del 10% de los trabajadores (datos de Eurostat).

protección del empleo y la promoción simultánea de agencias de trabajo temporal se convirtieron en instrumentos esenciales para la adaptación del mercado a los requerimientos de las empresas (Castel, 2003 y Castel y Dörre, 2009).

Este nuevo contexto ha supuesto un cambio sustancial en las reglas del juego en las relaciones de trabajo (Giammarioli *et al.*, 2002; ACTRAV, 2011).⁸¹ La asimetría en las relaciones de poder en el ámbito laboral y la consecuente degradación de las condiciones del empleo rompían a su vez con el contrato social de la etapa anterior que aseguraba una mayor protección social para la población.

2.5. La incorporación de la mujer al empleo

Los acontecimientos señalados vinieron acompañados por dos fenómenos sin los cuales no podría entenderse el encaje laboral de los rasgos particulares del sistema económico vigente en esta etapa del capitalismo. Como hemos mencionado, las nuevas especificidades productivas se alinearon, por un lado, con la incorporación de nueva mano de obra que facilitó la aplicación de las nuevas formas flexibles de empleo; y por otro, con la reorientación de unos sistemas de protección social que ante la nueva situación no podían mantener las condiciones originales y resolver tensiones sociales que se proyectaban en nuevas direcciones.

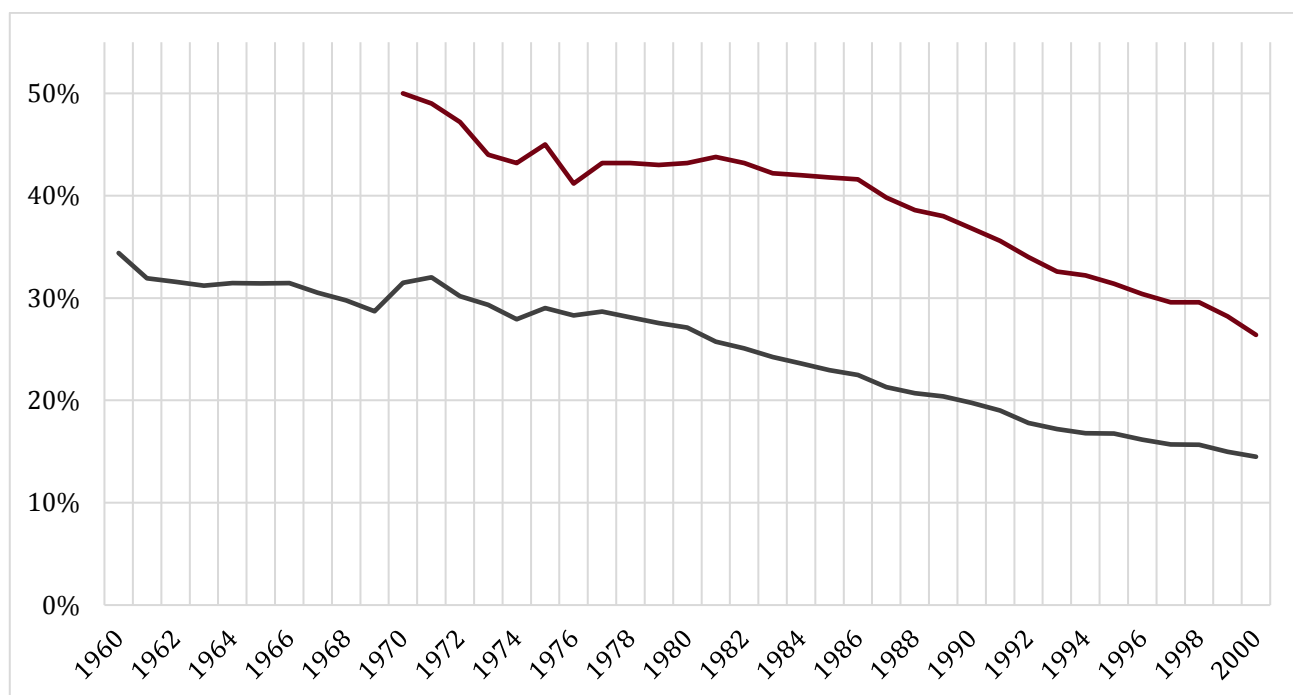
Con la creciente participación de las mujeres en el mundo laboral, el mercado contó a partir de los años setenta con un nuevo grupo de población que se sumaba a la búsqueda de un empleo. Esta creciente masa de actividad en un contexto en el que, a consecuencia de la crisis, el crecimiento económico tendía al estancamiento, presionó la elevación de las tasas de desempleo. Un proceso que no fue en absoluto homogéneo en las economías europeas. Mientras que en los países del norte europeo la presencia de las mujeres en el mundo laboral presentó valores elevados a comienzos de los sesenta, en los países mediterráneos hubo que esperar hasta el segundo lustro de dicha década para observar una tendencia semejante. En el caso de la economía española, el franquismo retrasó la participación femenina hasta la época de la transición democrática, momento en el que los derechos públicos más básicos comienzan a reconocerse también hacia ellas y se eliminan las restricciones de su participación en el mercado.

Pero más allá de estas diferencias, lo cierto es que desde que empieza esta progresión, la participación laboral de las mujeres no se detiene y sigue aumentando a pesar de contar, por supuesto, con episodios recesivos puntuales.⁸² Aunque cabe destacar que en ningún caso se han alcanzado unos niveles de participación paritarios (gráfico 3.11).

⁸¹ Según estos autores, la precarización de las condiciones laborales son fruto de la exigencia de valorización del capital que requiere necesidades crecientes para enfrentar el aumento de la competitividad y la consiguiente disminución de la rentabilidad global.

⁸² Cuando termina la dictadura en España había 3,9 millones de mujeres que trabajaban (1977) y prácticamente se doblan en el transcurso de los primeros años de la democracia hasta llegar a ser, en 1999, cerca de 6,5 millones (OCDE Database).

GRÁFICO 3.11 BRECHA DE EMPLEO UE15 Y ESPAÑA⁸³ ENTRE VARONES Y MUJERES. PORCENTAJES. PERIODO 1960-2000



Fuente: OCDE Database

Conviene subrayar que las posibilidades de acceder al empleo tradicionalmente seguro y estable fueron más escasas en el caso femenino y las ocupaciones para las mujeres fueron mucho menos exigentes respecto a la pauta general del empleo masculino. En primer lugar, porque los contratos ofertados diferían respecto a las condiciones habituales del empleo ocupado por los varones, tanto en lo concerniente a las horas de la jornada como en lo relativo a las retribuciones salariales. En segundo lugar, porque el acceso de la mano de obra femenina se restringió a un conjunto reducido de actividades, donde las condiciones eran peores (como ocurría en el caso de los servicios de baja cualificación y en el trabajo a destajo típico de algunas fases productivas del sector manufacturero).

La introducción de unos estándares más bajos en el desempeño de los trabajos mercantiles comienza a cobrar mayor presencia en unas economías que se alejaban cada vez más del pleno empleo y en donde las expectativas laborales eran peores que en el pasado. Cada vez es más numeroso el colectivo de trabajadores que cuentan con empleos alejados de la norma anterior de seguridad y estabilidad laboral.

Esta tendencia hacia un empeoramiento de las condiciones generó, en paralelo, la creciente dependencia económica en los hogares de más de un sueldo y quebraba la posibilidad del sustento familiar a partir del único sueldo del varón (Ezquerro, 2012). El salario que ellas

⁸³ La información estadística para España solo está disponible desde 1970. Cabe señalar, asimismo, que las fuentes con información sobre el empleo desagregada por sexos durante el periodo franquista no son del todo fiables por los déficits de información de los registros oficiales.

percibían representaba un ingreso extra en los hogares que complementaba los recursos aportados por el sustentador principal (el varón), pero no suponían la autonomía económica respecto a los ingresos que aportaban ellos al núcleo familiar (Cowan, 1983; Moreno, 2004). El papel de las mujeres en el empleo fue subsidiario en el mercado. Los roles de género que se mantenían en el hogar y un terreno productivo que discriminó fuertemente la participación femenina desde el origen consolidaron posiciones desiguales alrededor del trabajo remunerado.⁸⁴ Ellas se concentraron en los estratos de ocupación donde los salarios eran más bajos, pero también encabezaron las formas de contratación precarias que progresivamente se extendían en el continente.

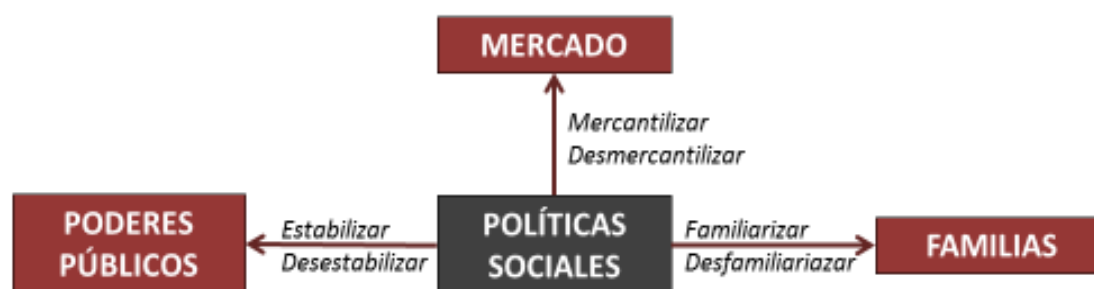
2.6. Derechos sociales y divergencias de los Estados de bienestar en Europa. La crisis de cuidados

En algunos países del viejo continente el proceso de incorporación de las mujeres al empleo vino acompañado de avances en materia de conciliación que incrementaron el peso de las transferencias sociales. Los Estados aumentaron los niveles de prestación de sus respectivos sistemas de protección social y extendieron las coberturas en un intento de facilitar las nuevas rutinas femeninas y compaginar las tareas de cuidados con las actividades laborales que ocupaban sus ritmos de vida. Estos avances que se localizan en las economías del norte europeo, pero que no se generalizaron en el continente, fueron denominados como «derechos sociales de segunda generación» en el avance del Estado del bienestar (Philipp, 2001; Rodríguez Cabrero, 2003).

En el siguiente esquema se recoge el papel de las políticas públicas que relaciona el tipo de protección que ofrecen con sus efectos en las tres instituciones principales que intervienen en la economía (diagrama 3.1). Si analizamos comparativamente los derechos sociales que se promovieron en una y otra etapa, comprobamos que el papel distribuidor del Estado se dirigió a distintos ámbitos del conflicto social alrededor del trabajo: primero hacia la desmercantilización del mercado en la provisión de servicios para la población empleada y después hacia la desfamiliarización de algunas actividades reproductivas que asumen las familias (en realidad, las mujeres).

⁸⁴ De acuerdo con ese concepto, el acceso a los mercados de trabajo garantizaba unas condiciones, derechos e ingresos que permitían una calidad de vida suficiente para una integración social sin impedimentos. Consecuentemente a los roles de género que se mantenían en el hogar, el hombre seguía siendo el sustentador económico principal y los ingresos salariales de las mujeres seguían siendo una fuente extra de recursos para nada equiparable con las condiciones que percibían los hombres asalariados.

DIAGRAMA 3.1 FUNCIONES DE LAS POLÍTICAS SOCIALES EN RELACIÓN CON LAS INSTITUCIONES BÁSICAS DE LA ECONOMÍA



Fuente: Elaboración propia a partir de Subirats y Gomà (2000)

A diferencia de la generación de derechos previa, cuya cobertura se fundamentó en la condición de asalariado dentro del mercado, esta nueva ola de derechos respondió a otro conflicto surgido en esos años y que cobró visibilidad gracias al movimiento feminista y su denuncia de la nueva situación de las mujeres. Para responder a las reivindicaciones para lograr la igualdad sexual y corregir las desigualdades de género, se instó a los poderes públicos a reconocer una protección social que aliviase los efectos negativos que el mercado trasladaba discriminadamente hacia las mujeres. Logrados una parte de los objetivos, los sistemas de protección social se dirigieron hacia la mejora de los niveles de conciliación laboral, sin comprometer la reproducción social de la fuerza de trabajo, de la que siguieron responsabilizándose las mujeres. Al mismo tiempo, se recondujo la orientación de las transferencias y los servicios hacia los cuidados ampliando las coberturas estatales que aliviaran la carga de trabajos asumidos por los hogares y, en definitiva, por las mujeres (Lewis 1998; Pfau-Effinger, 2004; Carrasco y Borderías *et al.*, 2011).

En su intento por suplir las negatividades del mercado, los Estados de bienestar proporcionaron servicios orientados a la reproducción de la fuerza de trabajo cuyo acceso venía determinado por la participación laboral. Con posterioridad, la protección se dirigió a la corrección de las desigualdades de género en el ámbito doméstico para lo cual se implementaron medidas para la desfamiliarización de los cuidados que posibilitarían una reducción de las responsabilidades familiares que asumían principalmente las mujeres (Esping-Andersen, 1990; Den Dulk y Van Doorne-Huiskes, 2007).

A pesar de que la promoción de estas medidas logró compensar en algunos casos la participación laboral femenina con la disposición de servicios públicos, este tipo de protección conservó los roles tradicionales de género en el seno de la reproducción, cuya base natural siguió recayendo en las mujeres (Prieto, 1999). Los criterios de corresponsabilidad o el reparto igualitario entre varones y mujeres de las tareas domésticas y de cuidados estuvieron ausentes tanto en el diseño como en la aplicación de estas políticas a pesar de que las instituciones públicas asumieran, según el caso, un mayor compromiso de apoyo a los hogares.

La progresión de esta segunda generación de derechos acrecentó las distancias que arrastraban las economías europeas en materia social. Convivieron trayectorias muy distintas y algunas

economías se desviaron de los avances que exigía una Europa social e igualitaria para todas las personas (Pazos, 2008; Del Pino, *et al.*, 2013). Las mejoras incorporadas por los países nórdicos, que subsanaron algunos de los impedimentos procedentes de la doble carga de trabajo femenino, entraban en contraste con la paralización de otros Estados y la inmovilidad de sus sistemas de protección. Los debates en torno a la protección social en Europa pusieron en evidencia las divergencias nacionales y la existencia de distintas modalidades de sistemas de bienestar según sus garantías sociales ante los riesgos de la dinámica económica (cuadro 3.1).

CUADRO 3.1 ESTADOS DE BIENESTAR Y SUS DIFERENCIAS EN EUROPA

Las referencias que han descrito las características de la protección social en Europa han contribuido a desarrollar distintas tipologías de los Estados de bienestar según los mecanismos distributivos que incorporan, los criterios de acceso y el papel de las instituciones que resulta de su sistema de provisión.

Uno de los principales exponentes en este tipo de análisis lo encontramos en la distinción de los Estados benefactores que nos proporciona Esping-Andersen (1985 y 1990). Desde su perspectiva, es de la combinación institucional del Estado, el mercado y la familia de la que depende el grado de desmercantilización (grado de subsistencia sin dependencia del mercado) y del tipo de estratificación social (extensión de los derechos de ciudadanía o solidaridad social). Su investigación supone un diagnóstico de las particularidades nacionales observadas desde los años sesenta hasta finales del siglo XX y a partir del cual delimita tres modalidades coexistentes de Estado: el liberal, el conservador-corporativista y el socialdemócrata.

La clasificación propuesta por Esping-Andersen será precisada años más tarde por Moreno, que retoma nuevos criterios de separación utilizados para desarrollar una nueva propuesta a partir de cuatro, y no tres, tipologías atendiendo a los encajes institucionales de carácter económico, político y social observables en los modelos de bienestar. Moreno revisa los marcos normativos precursores de los EB, los principios morales que los sustentan y sus desarrollos posteriores, lo que le lleva a la clasificación alternativa de los siguientes modelos: el anglosajón, el continental, el nórdico y el mediterráneo (Moreno, 2001 y 2012). En la siguiente tabla se reflejan los rasgos esenciales de cada sistema de protección a partir de ocho criterios fundamentales (tabla 3.1).

La conjunción de estos elementos ha llevado a señalar que son los modelos nórdicos y continentales los que proporcionan unos niveles de equidad más elevada, además de por los ingresos destinados, por la orientación colectiva en la propuesta de sus medidas. Asimismo, si nos refiriéramos a la eficiencia en la utilización de los recursos dedicados sería la tipología anglosajona y nórdica las que ofrecen mejores resultados.

TABLA 3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTADOS DE BIENESTAR

	<i>Anglosajón</i>	<i>Continental</i>	<i>Nórdico</i>	<i>Mediterráneo</i>
Ideología	Ciudadanía	Corporativismo	Igualitarismo	Autonomía vital
Objetivos	Capacitación individual	Mantenimiento de rentas	Red de servicios sociales	Combinación de recursos
Financiación	Impuestos	Cotizaciones laborales	Impuestos	Mixto
Subsidios	Tanto alzado (niveles bajos)	Contributivos (niveles altos)	Tanto alzado (niveles altos)	Contributivos (niveles bajos)
Servicios	Públicos residuales	Agentes sociales	Público comprehensivo	Apoyo familiar
Provisión	Mixto/cuasi mercados	Mixto/ONGs	Público	Mixto/Descentralizado
Mercado laboral	Desregulación	Estables/precarios	Alto empleo público	Economía informal
Género	Polarización laboral	Feminización trabajo parcial	Feminización trabajo público	Familiarismo ambivalente
Pobreza	Cultura dependencia	Cultura integración	Cultura estatista	Cultura asistencial

Fuente: Adaptado de Moreno 2000.

Nota: En el modelo anglosajón se sitúan Irlanda y Gran Bretaña; en el continental Austria, Bélgica, Francia, Alemania y Luxemburgo; en el nórdico Dinamarca, Finlandia, Suecia y Países Bajos; y en el mediterráneo Grecia, Italia, Portugal y España

Dentro de este conglomerado, el caso español cobra interés propio entre los analistas derivado de los déficits en los niveles de cobertura pública y en los escasos servicios públicos dedicados a las familias o a las personas que no participaban del empleo como consecuencia del legado histórico del franquismo. El debate extendido nos permite encontrar dos posturas en relación a nuestro modelo de bienestar: la de aquellos que situaron el ejemplo español dentro de la categoría de «modelo mediterráneo» (Ferrera, 1996; Moreno, 2000) junto a otros países; y la de quienes enfatizaron su excepcionalidad y resaltaron los rasgos propios del periodo trasdictatorial atribuyéndole el calificativo de Estado de bienestar «postautoritario» (Lessenich, 1996).

Todavía en los primeros años de la democracia, la tradición del régimen dictatorial continuó sellando las relaciones económicas y políticas del país condicionando la trayectoria en materia social y su orientación. Los poderes públicos mantuvieron la centralidad de los sistemas contributivos en los que se mantuvo el trabajo remunerado como la condición garante para acceder a unos umbrales de protección relativamente bajos. En paralelo, el resto de la ciudadanía no vinculada laboralmente con el mercado tiene acceso a unos reducidos servicios que ofrece con carácter asistencialista el Estado. Todo ello financiado a partir de las cotizaciones laborales e impuestos públicos que adquieren unas proporciones relativamente muy bajas en los presupuestos públicos en materia social.

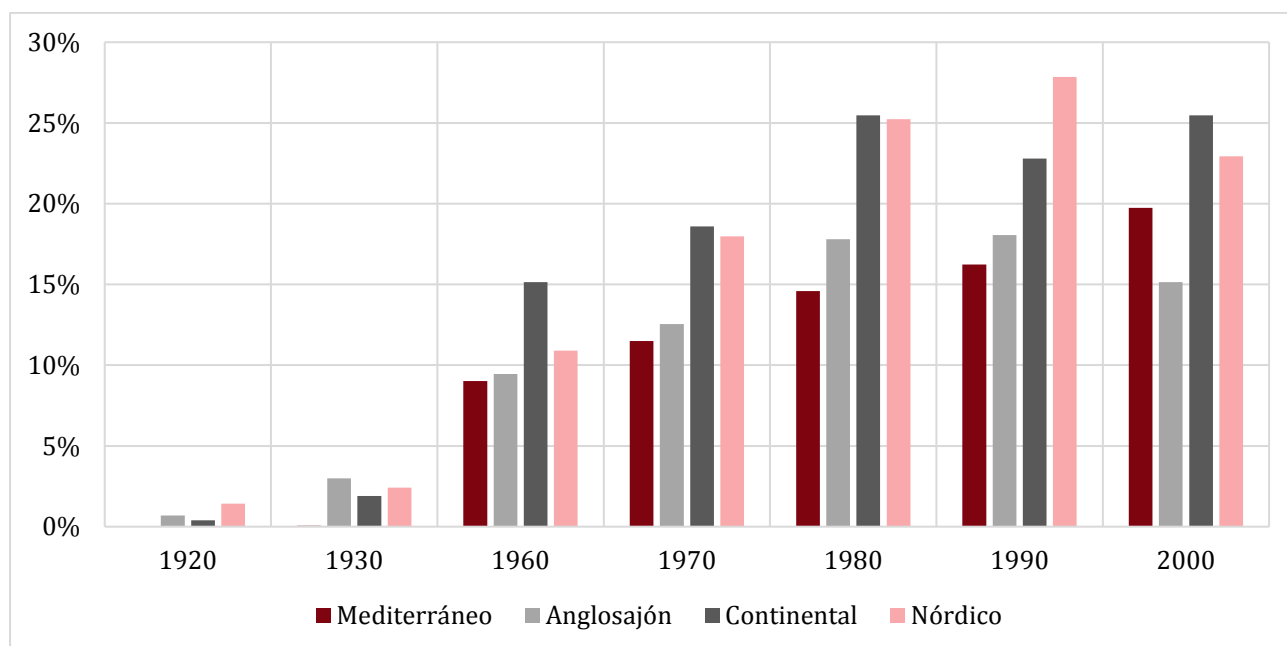
Respecto a la reproducción, la familia continúa siendo el epicentro en el que se concilian las responsabilidades y se determinan las estrategias laborales y domésticas de los integrantes del hogar. Sin embargo, a ellas se les dedica un peso mínimo de recursos y servicios cuyos niveles se sitúan entre los más bajos del continente (Pringle, 1998). Esto se suma al hecho de que las medidas aplicadas en materia de conciliación (reflejadas en la regulación sobre las condiciones y requisitos de acceso de permisos y excedencias por motivos de maternidad y cuidados, los beneficios fiscales por cuestiones de género hacia las mujeres, etc.) ofrecen unas posibilidades muy alejadas a las que se aplican en buena parte de Europa desde hace tiempo (Del Pino *et al.*, 2013).

Para la cuestión que nos ocupa, lo que nos interesa saber de las distintas modalidades de bienestar es su separación en cuanto a la cobertura de las condiciones de vida. Esto incluye aproximarse tanto a los derechos de protección que brindan a las personas empleadas en el mercado, así como a los que atienden la situación de las mujeres en la reproducción y los problemas de conciliación en su doble papel de trabajadora.

A este respecto, la importancia de las transferencias sociales en general, y de los programas cuyos objetivos se dirigieron a las estrategias reproductivas de los hogares, distaron de ser semejantes en cada sistema de protección social (gráfico 3.12). El desarrollo de los derechos sociales durante la etapa anterior a la crisis de los setenta situó a los países nórdicos y continentales a la cabeza en los esfuerzos de gasto realizados por los Estados y a gran distancia de los dedicados por el modelo mediterráneo o anglosajón de coberturas. En los años siguientes se mantendrán las asimetrías pero, en contra de la tendencia anterior, las transformaciones económicas, políticas y sociales impedirán consolidar los alcances conseguidos durante el fordismo, comprometiendo las partidas públicas destinadas a la protección social por parte de los Estados.

Analizar la crítica a la rigidez del sistema fordista-keynesiano ha servido también para poner de manifiesto el cuestionamiento de la intervención de los Estados en materia de protección social pues, según esta crítica, su fuerte presencia perjudicaba al libre desarrollo sin trabas de las actividades económicas de carácter privado. El constante ataque discursivo a las instituciones estatales debilitó el rol del Estado como asignador de recursos y agente redistributivo del ingreso, con una tendencia creciente a que fuera el mercado el que regulase las condiciones de vida a través del empleo, los salarios y unas mínimas prestaciones sociales.

GRÁFICO 3.12 TRANSFERENCIAS SOCIALES SEGÚN MODALIDADES DE ESTADO DE BIENESTAR EN LA UE 15. PORCENTAJE RESPECTO AL PIB. PERIODO 1920-2000



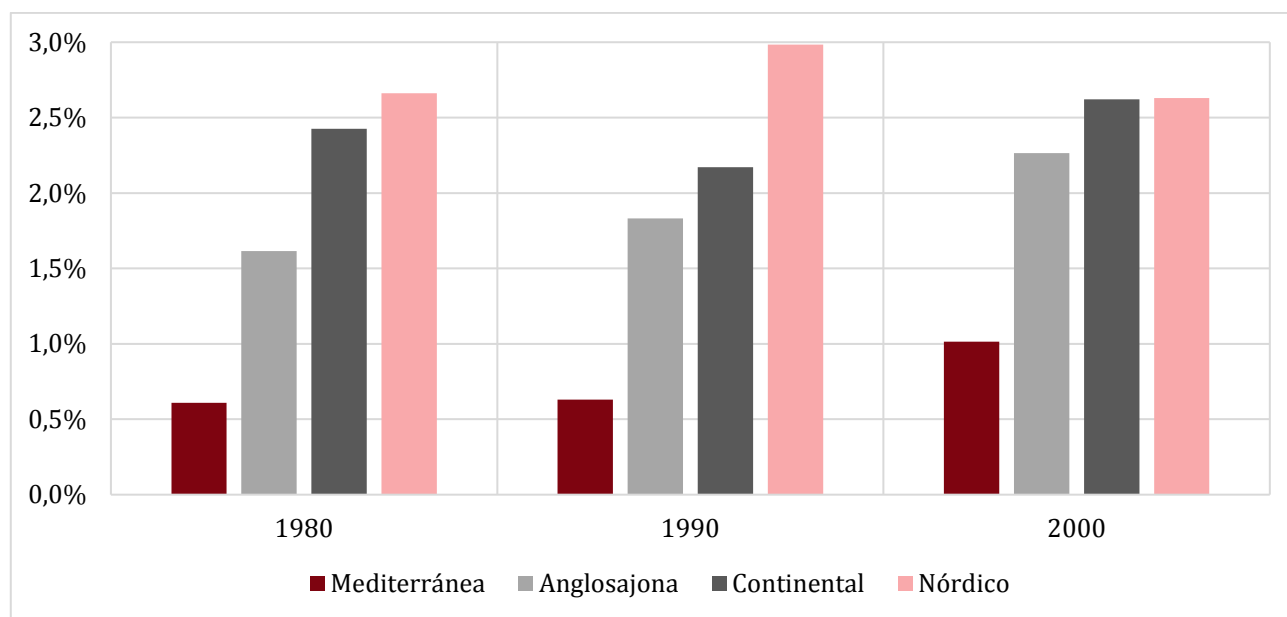
Fuente: Elaboración propia con datos de Lindert (2004), Espuelas (2013) y OCDE Database.⁸⁵

Las décadas posteriores a la crisis de los setenta situaron la política social en el centro del debate de las ciencias sociales y de la práctica política y económica. El sistema económico se había servido de la regulación para reestructurar los instrumentos de seguridad social (fondos de retiro, seguro de desempleo, prestaciones de salud), con una tendencia creciente a segmentar la oferta y la cobertura. Este veloz avance, seguido por el gasto social europeo, experimentó un freno desde 1980 y su participación relativa en el producto nacional ha aumentado muy poco desde entonces. Es posible distinguir un patrón común, pero también se observa que las políticas sociales aplicadas en cada país dieron lugar a sistemas de cobertura social diferentes, en las partidas públicas destinadas a su provisión y en los programas en los que se materializaron (Espuelas y Vilar, 2008).

En concreto, así como se detectan importantes discrepancias entre las partidas que las distintas economías dedican en sus sistemas de seguridad social, el peso de las coberturas familiares también es muy divergente (gráfico 3.13). En términos generales, lo verdaderamente significativo es la escasa proyección que estas han tenido en las décadas en las que la incorporación femenina a los trabajos se ha consolidado de forma mayoritaria en las economías. Llegado el caso, los bajos niveles relativos que han tenido este tipo de partidas no han alcanzado los niveles esperados –sobre todo en los países mediterráneos y anglosajones– y han llegado a registrar la contracción en sus porcentajes respecto al producto interior bruto.

⁸⁵ Cabe precisar que, como ocurría con el gráfico 3.5 los datos de Luxemburgo y Portugal están disponibles a partir de 1980.

GRÁFICO 3.13 TRANSFERENCIAS SOCIALES A FAMILIAS SEGÚN MODALIDADES DE ESTADO DE BIENESTAR EN EUROPA. PORCENTAJE RESPECTO AL PIB. PERIODO 1980-2000



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE Database

De todo lo anterior se deduce que, en general, a partir de esos años los Estados de bienestar europeos se sumaron a una tendencia compartida de profunda transformación orientada por un claro retroceso, en muchos casos, que alcanza hasta la actualidad (Korpi y Palme, 2003). Se ha asistido a una remercantilización de los derechos básicos que había otorgado el trabajo remunerado durante el fordismo y hacia la refamiliarización de los cuidados y las tareas de reproducción. Las distintas generaciones de derechos que promovieron los Estados de bienestar revierten su funcionalidad e incrementan la libre operatividad de los mercados y de las relaciones de género en la fijación de las condiciones laborales y el reparto de los trabajos en la sociedad.

Esta tendencia se habría consolidado en los últimos años del siglo pasado con la regresión del papel estatal y sus funciones, con mayor incidencia en las relacionadas con su finalidad distribuidora y su rol benefactor. En paralelo, el papel del Estado para estabilizar la deriva económica y las opciones materiales generales cuando se dan situaciones de crisis se reduce progresivamente en una tendencia que recorta la magnitud de las arcas públicas, privatiza las organizaciones de propiedad estatal y recorta los programas asociados con la seguridad social de la población.

La obsolescencia del antiguo modelo fordista de organización del trabajo, basado en el empleo masculino bajos fórmulas rígidas –pero estables y seguras– quedó sustituido por los nuevos requerimientos de la sociedad flexible, cuyas dinámicas comprometieron cada vez con más intensidad la viabilidad de la sociedad y sus condiciones de vida (Morón *et al.*, 2008). Acorde con las transformaciones observadas –en el modelo productivo, en el mercado de trabajo y en la protección social–, los impactos en otros espacios de la vida conectados con la reproducción no

se hicieron esperar. La tensión entre la lógica económica y la del cuidado se intensifica a partir de estos años setenta como consecuencia de los cambios que han sido examinados.

La organización social en las diferentes economías se mantiene en torno al trabajo remunerado, el cual cambia de formas y exigencias para los trabajadores varones y, progresivamente, se extiende a las mujeres que ganan presencia en los mercados de trabajo pero que siguen soportando la carga de tareas de los hogares. Aquello que se entendió como un paso adelante en la lucha emancipadora de las mujeres supuso claros perjuicios para la reproducción por la inadecuación de una conciliación real de los trabajos que desempeñaban las mujeres.

Cuando, desde estos años, las trabajadoras han de ocuparse de la vida familiar y profesional sin que las relaciones en el interior de los hogares ni el soporte institucional adquieran el carácter y el nivel deseables para garantizar un equilibrio en las cargas de trabajos, los desequilibrios entre sexos se disparan. La evidente falta de recursos, tiempos y apoyos necesarios para que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no supusiera descuidar las necesidades de los hijos, personas dependientes, mayores, es decir, del conjunto de la familia, repercutió en la asunción femenina del coste de este desacoplamiento.

Las ideas liberales que propician que muchos trabajadores creen que son cada vez más libres o autónomos se contradice con mayores restricciones de usos del tiempo, cada vez menos cuantiosos y con mayores responsabilidades que asumir por la imposibilidad de recurrir al mercado para solventarlas o la presencia de los Estados en su asunción. «La nueva autonomía está asociada a un nuevo razonamiento que es completamente dominado por la lógica empresarial» (Pickshaus 2001:15). Esto se traduce en mayores exigencias de tiempos e intensidad de las jornadas laborales, en un deterioro de la salud (mayores niveles de estrés, de accidentes y lesiones, etc.), en peores calidades de vida de las personas, en un desgaste mayor de la fuerza de trabajo, en unas identidades fragmentadas, en conciliaciones de tiempo que desbordan a las personas en su doble rol de trabajadoras. Las mujeres se ven particularmente afectadas por estos procesos (Callejo, 2004; Durán, 2010). La incorporación femenina al trabajo, mientras mantiene su labor doméstica, de madre, de sostén psicológico y de cuidadora cuando alguien se enferma en la familia, ha creado una sobrecarga de las labores femeninas que deterioran sus trayectorias laborales, pero también de vida (Cebrián y Moreno, 2008).

Al extenderse la conciencia de los cambios que estaban acrecentando la carga de trabajos soportada por las mujeres, las aportaciones feministas manifestaron su preocupación incidiendo en la «crisis de cuidados» que, con el inicio de la participación femenina en el empleo, ponía en riesgo la continuidad de la reproducción (Pérez Orozco, 2006 y Ezquerro, 2012). Entonces el estudio de las repercusiones que esto genera, así como valorar su intensificación en periodos de crisis –como consecuencia de políticas regresivas, de cambios en el mercado de trabajo o de restricciones en las coberturas sociales– han confluído en un interés común para las elaboraciones realizadas desde esta perspectiva que no conviene perder de vista al aproximarse a la cuestión del trabajo.

Con todos los matices y precisiones necesarios, el desarrollo de este capítulo nos ha permitido señalar algunas consideraciones relevantes, al tiempo que abre distintas vías para la reflexión. A pesar de las restricciones en la información disponible para contemplar tendencias de largo plazo, que se remontan a mediados del siglo pasado, hemos podido mostrar los cambios socioeconómicos que, en términos generales, se han presentado en el común de las economías europeas. Aspectos que determinan la conexión entre el modelo de producción capitalista, y sus características en el plano empresarial, laboral e institucional, y los cambios en el empleo durante el auge del neoliberalismo y sus consecuentes implicaciones en la posición de hombres y mujeres en torno al trabajo. Todo ello, entendiendo que el empleo y la protección social son los mecanismos que posibilitan adecuar las condiciones de empleo y de vida en la sociedad.

BLOQUE II. PRECARIEDAD LABORAL EN LA ESPAÑA DEL SIGLO XXI. UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para acercarnos al fenómeno de la precariedad en la economía española, en este bloque haremos un recorrido por un conjunto de variables que informan de la calidad del trabajo y su incidencia en hombres y mujeres durante el periodo comprendido entre 2000 y 2014. Incluiremos indicadores vinculados al empleo y al trabajo no remunerado, por tratarse ambos imprescindibles para analizar las condiciones de vida de las personas. El contenido de los siguientes capítulos incidirá en el empeoramiento de las opciones y las características del trabajo en el ámbito productivo desde la perspectiva de género.

Para conocer el empeoramiento del trabajo en la esfera mercantil, relacionaremos la precariedad laboral con las posibilidades de participación en el empleo de varones y mujeres, la evolución seguida por los salarios y su distribución, el avance de las formas precarias en la contratación y las coberturas sociales ligadas con el trabajo remunerado. Todo ello por separado, se abordará en los cuatro capítulos incluidos en este bloque (capítulos del cuatro al siete). A partir de lo anterior, trataremos de verificar si la precariedad laboral se ha cristalizado en tres tipos de efectos en el mercado: un efecto expulsión de mano de obra (capítulo cuatro), un efecto devaluación sobre las personas que permanecen en el mercado o entran en él (capítulo cinco) y un efecto de precarización que atiende tanto a las formas de contratación y las condiciones laborales (capítulo seis) como a los derechos vinculados con el empleo (capítulo siete).

En este recorrido serán presentadas las distintas dimensiones con las que hemos relacionado la precariedad a partir de la selección de indicadores recogida en el capítulo metodológico de esta tesis (diagrama 1.2.). Como se ha indicado, el horizonte temporal escogido se extiende desde el año 2000 hasta el 2014, dos etapas diferenciadas desde el punto de vista del ciclo económico. Un primer intervalo que culmina con la expansión iniciada a mediados de los noventa, a la que se aludía desde Europa como el «milagro español» o «milagro de empleo español» por los niveles que mostró el crecimiento de nuestra economía, sensiblemente superiores a los del resto de la geografía europea (2000-2007). Y un segundo periodo, de igual amplitud que el anterior, que arranca en 2008 y que ha estado dominado por la crisis (2008-2014).

CAPÍTULO 4. ANTECEDENTES DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL EMPLEO

Hasta el inicio de este nuevo siglo, la pauta tradicional de empleo español se transformó –con cierto letargo– en línea con los cambios que afectaron al modelo de producción de las economías europeas tras la crisis de los años setenta. Un proceso cuyos reflejos en el plano de la producción, y las relaciones laborales y sociales en torno a él, comprometieron las condiciones materiales de vida con desiguales efectos en el colectivo femenino. La evolución de las variables más significativas con las que se relaciona el empleo y el bienestar de la mayoría ciudadana en la UE15 y en España –el desempleo, los salarios, las modalidades atípicas de contratación o la protección social– ofrece un panorama complicado durante la segunda mitad del siglo pasado. El agotamiento del modelo fordista y la progresión del neoliberalismo económico configuraron unos mercados de trabajo marcados por los designios de la flexibilidad laboral y el problema del desempleo. Ambos aspectos se complementaron con las particularidades que presentaba el mercado de trabajo en España, lastrado por el franquismo, que todavía hoy explican algunos los problemas del empleo en nuestro país y, más concretamente, de la inserción femenina.

Parece lógico pensar que existen cuestiones de género que determinan una vinculación heterogénea entre ambos sexos y acrecienta los efectos de la precariedad entre el conjunto de la población. Una relación entre la precariedad y el género que presenta aspectos comunes en el entorno europeo, pero en la que resaltan cuestiones propias de cada ámbito geográfico y etapa económica concreta. Cuando el contexto económico es favorable, el mercado ofrece opciones mayores de inserción, aunque no pueda decirse lo mismo de la calidad de los empleos que se ofertan. A la inversa, en contextos de desaceleración económica, las posibilidades laborales se recortan, limitando el acceso ocupacional a trabajadores y trabajadoras. Lo más llamativo de este asunto, sin embargo, son las consecuencias que para los distintos colectivos tiene la expansión o la recesión en el ciclo de la economía, cuyos costes o beneficios se reparten desigualmente; el hecho de ser mujer agrava la situación.

Este capítulo está dedicado a examinar las posibilidades de acceso al empleo desde una perspectiva de género y a detectar los elementos que dan cuenta de una incorporación desigual en nuestro mercado de trabajo. Para ello, presentaremos los aspectos que marcaron el proceso de inserción laboral de las empleadas españolas, la importancia del desempleo en nuestro país y los efectos de la actual recesión en la participación laboral de ambos sexos. El objetivo es dilucidar dos cuestiones. Por un lado, si la discriminación que enfrentaron las mujeres para participar del empleo en el pasado sigue vigente. Y, por otro lado, si el desempleo distingue en su impacto y perjudica en mayor medida a las mujeres; en cuyo caso, determinaremos el efecto diferencial que ha supuesto para ellas el problema del paro con el cambio de ciclo y las posibles causas que explican este fenómeno.

1. Los inicios de la inserción femenina al empleo durante el legado franquista

Uno de los factores que ha condicionado el papel de la mujer en el mercado de trabajo español, frente a su creciente participación en otros contextos cercanos, ha sido la influencia del régimen político del franquismo. Este periodo se inicia tras la Guerra Civil española (1936-1939) y termina con la muerte del dictador en 1975. Durante estos años se eliminaron los derechos laborales y sociales que prevalecieron en la etapa republicana anterior y se asistió a un desplazamiento femenino de cualquier esfera de la vida pública, que, por supuesto, la apartó del empleo. Las restricciones que sufrieron las mujeres se mantuvieron vivas durante los años de la transición hacia la democracia, llegando hasta nuestros días creencias de una época que devaluaban el papel de la población femenina y suprimieron sus posibilidades laborales.

Durante la dictadura, el mercado de trabajo fue uno de los más intervenidos del continente europeo, sobre todo en los primeros años, marcados por la autarquía económica (1940-1959). El carácter intervencionista del régimen franquista, coincidiendo el Plan de Estabilización de ese último año (1959) con el que comenzó el periodo de apertura externa (1960-1975), se relajó en un proceso de reordenación de la economía, con el objetivo de una posterior renovación democrática (Chamorro *et al.*, 1975). El cambio de régimen supuso también el tránsito de un modelo de producción intensivo en mano de obra –debido a su abundancia y bajo coste– a una economía en la que creció la inversión y se culminó un proceso de industrialización inacabado y con importantes déficits en materia de derechos sociales (Toharia, 1986; Vilar, 2009).

En aquellos años marcados por el franquismo, las elevadas cotas de empleo fueron posibles por la intervención de la dictadura en la determinación de las condiciones de trabajo, por la exclusiva participación de los varones en el empleo y por la válvula de escape que supuso la inmigración para la actividad laboral (Vilar, 2012; Sola, 2014). El Fuero del Trabajo (1938) fue la base de las relaciones laborales que operarían en el mercado de trabajo, con la salvaguarda y la inspección del Ministerio de Trabajo. El régimen prohibió a partir de esta institución el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo (como los de asociación y huelga, o la legalidad de las organizaciones y las prácticas sindicales), pero fue también a través del Fuero que se promulgaron las reglamentaciones que impidieron a las mujeres participar con libertad en el mercado. Entre las medidas impuestas, destacó especialmente la prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, y del trabajo de la mujer casada dispuestas por las Medidas mitigadoras del Decreto Ley de 1938 y los Reglamentos Nacionales de Trabajo elaborados un año después.⁸⁶

La aplicación de estas medidas, que impedían a las mujeres el ejercicio de las libertades públicas y privadas, estuvo acompañada por toda una serie de discursos, que justificaron su aplicación,

⁸⁶ Por ejemplo, en el artículo 4º de las Medidas mitigadoras del Decreto Ley de 31 de diciembre de 1938 se prohíbe el trabajo de la mujer casada a partir de determinado ingreso del marido. Asimismo, bajo las prescripciones incluidas en los Reglamentos Nacionales de Trabajo del 27 de diciembre de 1939 la mujer debe cesar en su trabajo al casarse. Sin embargo, estas son solo algunas de las regulaciones que delimitaron el papel social de la mujer y lo restringieron principalmente a su rol como esposa y madre en la familia.

basados en la protección de la figura de la esposa y la madre en el seno de la familia tradicional.⁸⁷ Además, el entramado regulador del Fuero estableció la concepción de la figura masculina como el “jefe del hogar” y el decisor de cualquier cuestión que implicase a los integrantes de la familia. De ese modo, se forzaba la sumisión femenina y se obligaba a la mujer a ocupar una posición de dependencia respecto al marido. En su compromiso de buena madre y esposa, las mujeres debían asumir los trabajos del hogar y satisfacer las necesidades del resto de integrantes de la familia (cónyuge y descendientes) tal y como se esperaba de ella.⁸⁸ Con tal finalidad, se establecieron barreras de acceso al trabajo de las mujeres casadas y se premió a las familias en las que ellas se retiraban del mercado de trabajo (Sarasúa y Molinero, 2008; Vilar 2014). Algunos ejemplos de estas restricciones los encontramos en la obligación de disponer del permiso oficial del marido para poder ser contratada, la posibilidad de que los maridos fueran los que recibiesen las retribuciones de sus esposas, la introducción de complementos salariales a los varones cuyas esposas abandonasen el empleo o la entrega de una dote si abandonaban su puesto de trabajo tras el matrimonio.⁸⁹

Frente a estos impedimentos al empleo femenino, se contrapuso la situación de muchos hogares cuyas necesidades de ingresos empujó a que muchas mujeres realizaran tareas remuneradas dentro de la informalidad o en los sectores menos controlados por las instituciones franquistas. Debido a este tipo de inserción, las estadísticas previas a la transición no reflejarían fehacientemente la verdadera implicación femenina en la producción, ya que en la mayor parte de los casos los contratos y las condiciones del empleo femenino quedaron muy alejadas de los registros oficiales.

En los años que duró la dictadura, las medidas que delimitaron un mercado de trabajo restringido a la fuerza de trabajo masculina hicieron que las tasas de participación activa de las mujeres en él presentasen unos valores mínimos desde el final de la guerra civil. En el inicio de la década de los cuarenta, tan solo un 8,3% se encontraban activas en el mercado y, transcurridos veinte años de dictadura, en 1960, esta ratio arrojaba unos valores del 15,1%.

Habrà que esperar al fin del régimen dictatorial para alcanzar unos registros superiores al 30% que mantendrán su progresión a partir de esos años, aunque con importantes distancias respecto al resto de Europa. Solo dos economías acompañarán a España en las cotas inferiores de actividad femenina –concretamente Grecia y los Países Bajos– aunque sus progresiones se distanciarán y será nuestra economía la que inicie la década de los ochenta con las menores tasas de toda la UE15. Una posición que situó hasta hace poco más de tres décadas a las mujeres

⁸⁷ El Estado «liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica», Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938, modificado por la Ley Orgánica de 10 de enero de 1967.

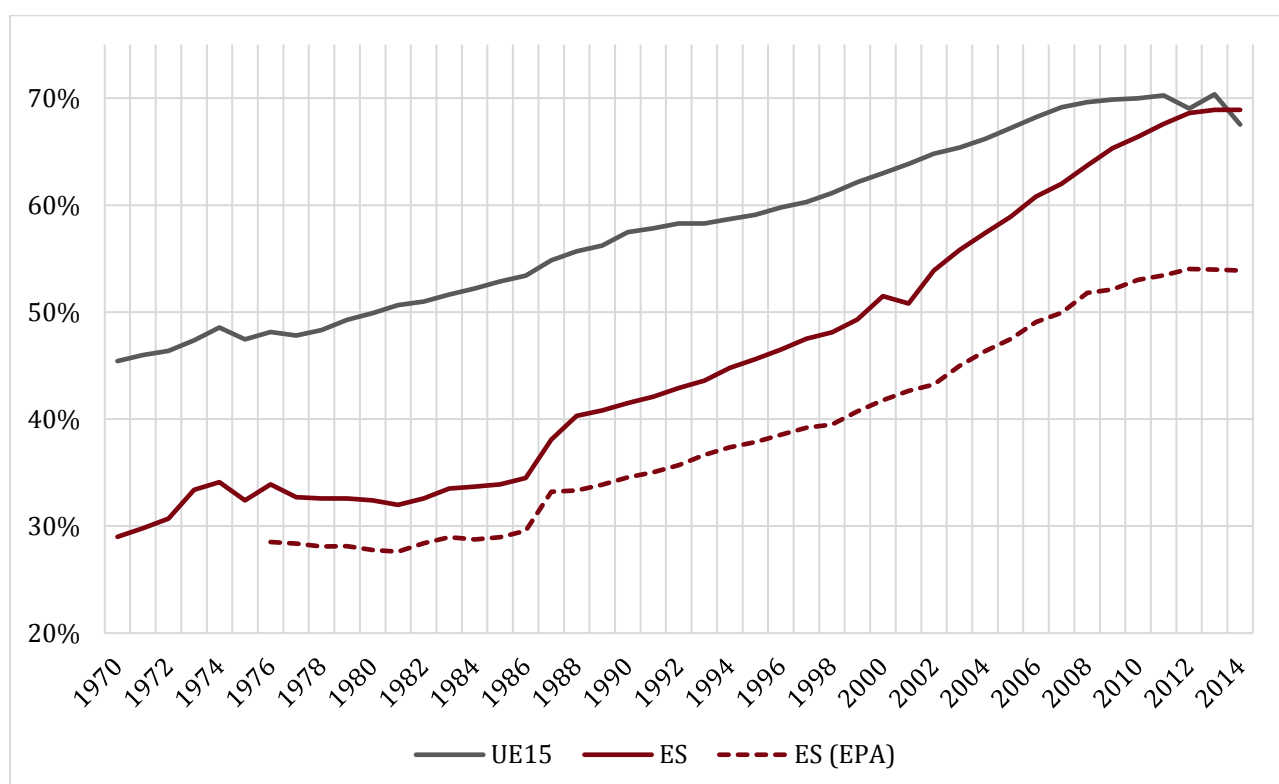
⁸⁸ Se da al marido el derecho a controlar las relaciones sociales de su mujer (recuperado del Código Civil de 1889 que sustituye lo establecido por la Constitución de 1931).

⁸⁹ A tal respecto véase las medidas que contempla la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y las Regulaciones Laborales de 1942.

españolas a la cola en términos de actividad, y que todavía las mantiene en los peores puestos del ranking europeo.⁹⁰

Solo a partir del año 2000 más de la mitad de las mujeres españolas en edad de trabajar (entre los 16 y 64 años) se encuentran en una situación activa en el mundo del trabajo (datos OCDE del gráfico 4.1). A partir de ese año se inicia un periodo en el que podemos hablar, verdaderamente, de una inserción femenina mayoritaria en el terreno del empleo y que se mantendrá en los años posteriores, durante los cuales la participación femenina en el trabajo remunerado se acelera con rapidez y hoy alcanza unos valores cercanos al 70% de actividad (un estándar similar al de nuestro entorno europeo).

GRÁFICO 4.1 ACTIVIDAD FEMENINA EN LA UE15 Y ESPAÑA. PORCENTAJES. PERIODO 1970-2014



Fuente: OCDE Annual Labour Force Statistics y Encuesta de Población Activa (INE)⁹¹

A raíz de la crisis internacional de los años setenta, se producen importantes desequilibrios económicos que España arrastrará hasta después de 1975, momento en el que se inicia la transición democrática en nuestro país. Estos desajustes, que se dejaron notar en el mercado de trabajo, pusieron en riesgo la viabilidad de las transformaciones requeridas para la modernización de nuestro régimen político y social, retrasando las urgentes medidas que exigía el mercado de trabajo y el acercamiento con Europa. Tendremos que esperar unos años para que

⁹⁰ En el comienzo del 2000, Italia y Grecia y España se sitúan por debajo de 50% de actividad femenina mientras que otras economías como Suecia, Finlandia o Dinamarca superan el 70% (según reflejan los datos de la OCDE).

⁹¹ Según los datos que facilita el Encuesta de Población Activa –cuyos valores se desvían considerablemente respecto a la OCDE– no será hasta el 2008 cuando se supere la frontera del 50% en la ocupación femenina.

en España se garanticen los derechos más básicos de los trabajadores y trabajadoras y se disponga de un marco democrático de relaciones laborales. El derecho de asociación no fue aceptado hasta el año 1977 y todavía contó con restricciones importantes para su ejercicio entre empleados públicos y privados. Lo mismo ocurrió con el derecho de negociación colectiva y el de huelga, los cuales no pudieron ejercerse con plena libertad hasta 1978.⁹² La renovación del marco de relaciones laborales estuvo paralizado hasta la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, en el año 1980, con el que se consolida el reconocimiento de los derechos laborales y sociales a la población española, pero que, hasta entonces, estaban negados por la regulación laboral aún vigente del franquismo.⁹³

Pese a los avances posteriores, sin embargo, nuestra economía ha sido incapaz de equiparar el papel de ambos sexos en el empleo y el acceso de las mujeres al mercado ha continuado siendo minoritario, al menos hasta la llegada del nuevo siglo. A su tardía presencia laboral, se sumó otro problema adicional una vez finalizadas las prohibiciones de la etapa anterior. Las mujeres enfrentaron un problema cuya magnitud ha condicionado su papel en el mercado. Se trata del desempleo, el cual constituyó el foco de todas las miradas para las reformas laborales (anexo 1) y sirvió de excusa para no incorporar las medidas que hubiera exigido una verdadera democratización de la participación laboral de la población. Las dos décadas que separaron el comienzo de la etapa democrática de la llegada al siglo XXI han estado marcadas por fuertes cambios en el mercado de trabajo que, además de atender a las exigencias europeas para ampliar las libertades sociales, tuvo que enfrentar importantes reformas en materia ocupacional para contrarrestar los elevados niveles alcanzados por el desempleo.

2. El problema del desempleo en la transición democrática

El proceso de incorporación femenina al empleo ocurre en un contexto que, debido a los nuevos términos de la competitividad y los problemas del modelo de producción para generar los niveles de empleo de etapas anteriores, estuvo marcado por el ascenso del desempleo en Europa. Entre 1975 y 1985 aumenta el paro en las economías de forma generalizada, coincidiendo con las transformaciones productivas y laborales que supusieron la quiebra del modelo fordista. Desde entonces la dinámica económica se mostró incapaz de reducir la magnitud de desempleo en la UE15 por debajo del 5%, siendo el ejemplo español el más dramático entre los países del continente.

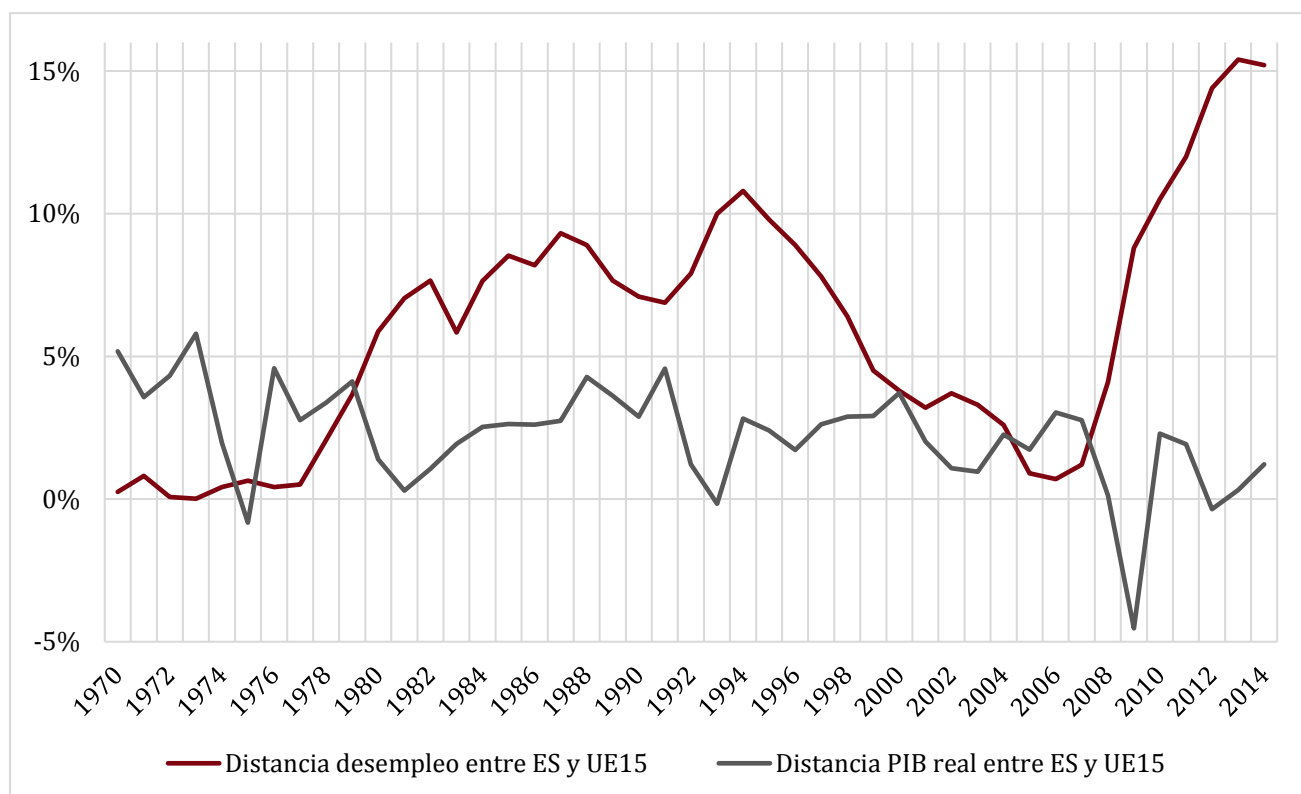
⁹² Fue concretamente en la Ley 9/1977 del 1 de abril por la que se ratificaron los convenios de la OIT sobre la libertad sindical y en el artículo 37.1 de la Constitución de 1978 en el que se contempló el derecho a la negociación colectiva. De ese modo, quedaron reconocidos los derechos básicos de los trabajadores (asociación, negociación y huelga).

⁹³ En octubre de 1977 se inicia el período de reformas laborales que se inicia con el Pacto de la Moncloa. Dicho pacto se alcanzó bajo la presidencia de Adolfo Suárez y fue firmado por todos los partidos políticos con representación parlamentaria. El acuerdo contó con el apoyo de CCOO y el rechazo de UGT y la patronal CEOE y dio lugar dos años después (1979) al Acuerdo Básico Interconfederal que sentó las bases del Estatuto de los Trabajadores (1980).

A pesar de las dificultades de Europa por reducir el desempleo tras la crisis de los setenta, la desaceleración en la evolución del PIB provocó que la tasa promedio de paro (UE15) se situase en las cotas más elevadas respecto a décadas anteriores (gráfico 3.4 del capítulo tres). Sin embargo, la progresión seguida no superará el 12% de promedio en los países que forman parte del agregado; un nivel que en España se corresponderá con los mejores momentos para el empleo de nuestro país hasta los años más recientes.

Concluido el periodo franquista, la economía española confirma una progresión mucho más preocupante que la de cualquier otra economía de referencia. Salvo por la excepción, en momentos muy concretos, de algún país con datos semejantes a los de nuestra economía. Tal fue el caso de Irlanda en la segunda mitad de los ochenta y en los primeros noventa, cuando supera el 15% de paro; también el alcanzado por Grecia a partir de 2008 que estuvo desde 2010 por encima del 25%, y a mucha distancia de Portugal que se ha mantenido por debajo del 18%.⁹⁴

GRÁFICO 4.2 DISTANCIA ENTRE LOS NIVELES DE DESEMPLEO Y CRECIMIENTO DEL PIB REAL DE ESPAÑA RESPECTO A LA UE15. PORCENTAJES. PERIODO 1970-2014



Fuente: European Commission-Economic and financial indicators, AMECO

Antes incluso del inicio de la transición, se produce el primer ascenso del desempleo español ocasionado principalmente por una coyuntura internacional adversa, la primera crisis del petróleo en el año 1973 –a la que le proseguiría, seis años después, una segunda que duplicaría en menos de tres años el precio del combustible– que generó el encarecimiento de los procesos

⁹⁴ El resto de los países se han mantenido por debajo del 15% a pesar de los episodios recesivos ocurrido en el durante el periodo analizado (1970-2014).

de producción y llevó a las empresas a buscar vías alternativas para la reducción de sus costes. En los primeros años de la democracia que prosiguieron, se tuvo que gestionar la complicada situación generada por el colapso del sistema monetario internacional del Bretton Woods (1979), mientras se vivían momentos de grave inestabilidad económica y política por el cambio de régimen, que elevaron el porcentaje de desempleo hasta un 18%. A partir de ese momento, las distancias con Europa continuarán y el margen de separación hasta la llegada del nuevo siglo se mantendrá en más de cinco puntos porcentuales.

Hubo un pequeño lapso temporal, que coincide con los primeros años desde la entrada de España en la Comunidad Económica Europea (1986), en los que se aminoraron levemente estos registros en una etapa de elevado crecimiento del PIB. Pronto la crisis de los primeros noventa finaliza con este corto intervalo y la trayectoria del desempleo vuelve a despuntar al alza, lo que supuso que más del 20% de la población española estuviera parada entre 1993 y 1995. A partir de ese último año, comienza la etapa de máximo esplendor de crecimiento y creación de empleo (1995-2007) en nuestro país que, sin embargo, como comprobaremos, no será capaz de reducir del todo el déficit de empleo que nos separa de la zona comunitaria.

Durante este periodo, las dificultades de las economías europeas para responder al desempleo han sido muchas y con el argumento de la creación de puestos de trabajo se orientaron los esfuerzos de las políticas nacionales, especialmente en el caso de la economía española, que configurarán un nuevo marco de relaciones laborales.

2.1. Los esfuerzos de la transición y del nuevo régimen democrático frente al desempleo

Cuando comienza el proceso de transición política española, en unos años en los que la presencia femenina todavía se mantiene en unos valores relativamente bajos, el desempleo afecta a más del 10% de la población activa y supondrá el foco de atención principal para el nuevo marco de relaciones laborales que regulará el mercado de trabajo en el futuro democrático del país.

A finales de los setenta, las medidas frente a la crisis comenzaron a enfatizar la necesidad de la flexibilidad laboral, que cobró un papel protagonista en los sucesivos gobiernos. La flexibilidad, como fórmula ante los problemas económicos y el desempleo que sufría el país, tuvo dos ejes argumentativos centrales que sirvieron, al nuevo Estado, para dar prioridad a los objetivos de rentabilidad privada en las medidas regulatorias que se plantearon para generar empleo.

El primer argumento fue la necesidad de reducir los costes laborales. Para ello, debía apostarse por políticas dirigidas a la moderación salarial y la eliminación de impedimentos a las formas de empleo flexibles. En nuestro caso, estas políticas se encaminaron a, por un lado, aumentar la temporalidad, que alcanzó unas tasas muy elevadas, y, por otra, al fomento de otras modalidades de contratación, cuya combinación supuso una reducción de los costes laborales de las empresas.

El segundo argumento afectaba a las rigideces institucionales, e incidía en la necesidad de que la nueva democracia superase el paternalismo y el intervencionismo franquista para sustituirlo por unas relaciones laborales flexibles, tanto para el mercado como para el empleo. Condiciones que debían incorporarse al marco regulatorio para de esta manera, asemejarse a las que se establecían desde Europa y que nos acercarán a los parámetros laborales comunitarios (García Serrano *et al.*, 1999).

La idea básica se puede resumir en esta frase: «los problemas económicos responden a un mercado de trabajo excesivamente rígido, y esta rigidez es la herencia del legado histórico del franquismo» (Sola, 2014:101).

Con estas argumentaciones se empezó a desarrollar un marco institucional que buscará, aplicando dicha flexibilidad, solucionar el problema del desempleo creando empleo, cualquiera que sea la forma que este adopte. Con este propósito, se aplicaron numerosas modificaciones al Estatuto de los Trabajadores y reformas laborales se dirigieron, en la mayor parte de los casos, hacia el abaratamiento de los costes del despido y la extensión de la temporalidad segmentando a los trabajadores, por sexo o edad, al extender formas precarias de contratación con el argumento de la formación o el aprendizaje para adquirir las competencias exigidas en los mercados (cuadro 4.1).⁹⁵

⁹⁵ Puede encontrarse un recorrido exhaustivo de las medidas aplicadas y las reformas laborales que afectaron a las formas de empleo español durante estos años en Toharia (1986) y Ruesga (2002).

CUADRO 4.1 REFORMAS LABORALES APLICADAS ENTRE 1975 Y 2000

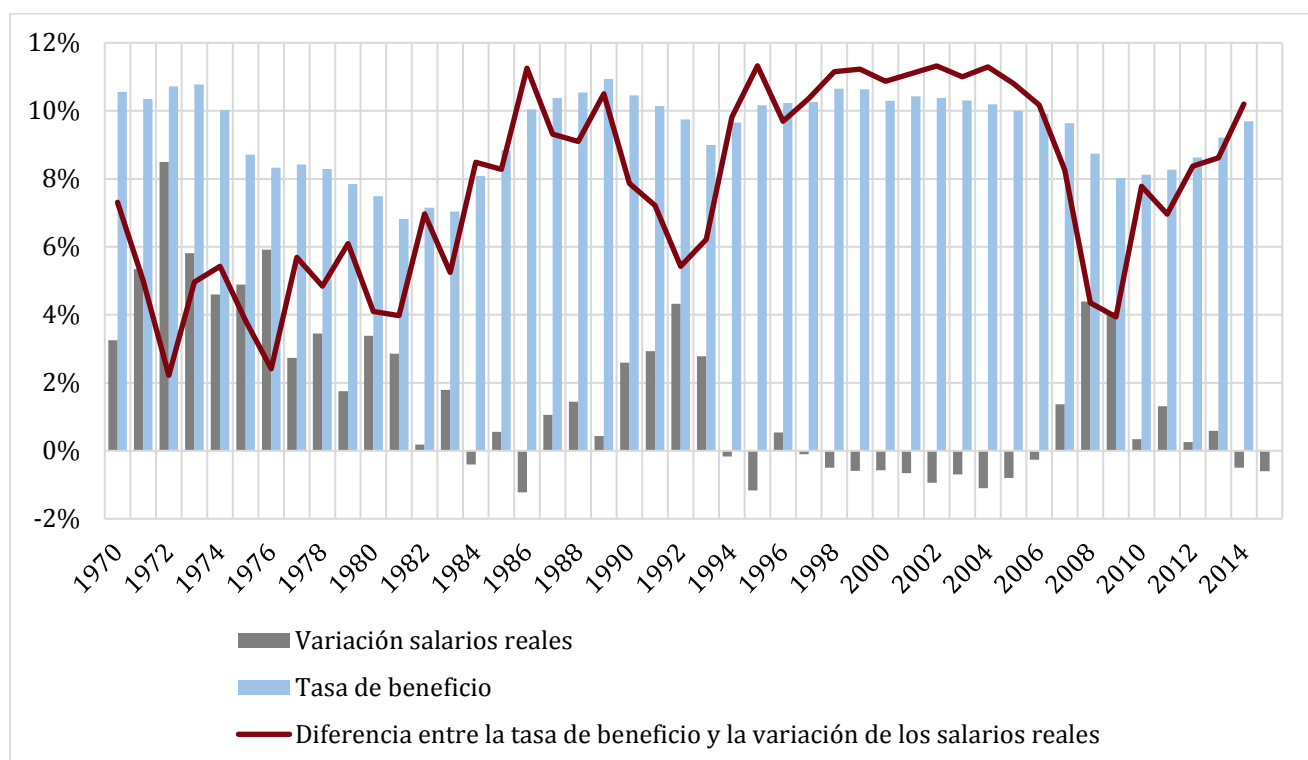
1977	Pacto económico de la Moncloa	Inicio del periodo de reformas que deja atrás la política de rentas franquista. Firmado por el presidente Adolfo Suárez, los partidos políticos con representación parlamentaria con el respaldo de CCOO.
1979	Acuerdo Básico Interconfederal	Sentó las bases del Estatuto de los Trabajadores e introdujo la negociación salarial con la base del IPC previsto por el Gobierno en contra de CCOO.
1980	Acuerdo Marco Interconfederal	Se pactó sin el apoyo de CCOO la moderación salarial a cambio de reducción de jornada y fue el origen de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
1981	Acuerdo Nacional de Empleo	Firmado bajo la presidencia de Leopoldo Calvo Sotelo se pactó la moderación salarial con el compromiso de crear 350.000.
1983	Acuerdo Interconfederal del PSOE	Se establece la jornada laboral en 40 horas semanales y 30 días de vacaciones a cambio de moderación salarial con el objetivo de contener la inflación.
1984	Acuerdo Económico y Social	Firmado por la CEOE, UGT y el Gobierno socialista con el objetivo de incentivar el empleo y se optó por abrir las puertas a la contratación temporal. ⁹⁶
1992	R. D. de Medidas Urgentes sobre Fomento de Empleo y Protección del Desempleo	El Consejo de Ministros pretende erradicar el fraude, reorganizar el sistema de ayudas a empresas por la contratación de parados, la rebaja de las prestaciones y medidas para la formación profesional.
1994	Reforma laboral	El PSOE promueve la introducción de medidas para flexibilizar la normativa de contratación y negociación colectiva (nuevas causas para el despido, fomento de la movilidad laboral, el contrato de aprendizaje y mayores competencias a ETTs).
oct-1996	Acuerdo entre PP, CEOE, UGT y CCOO	Acuerdo promovido por el PP, la CEOE y los líderes sindicales (UGT y CCOO) que compromete al Ejecutivo a garantizar el sistema de protección social público y el poder adquisitivo de las pensiones hasta el 2001.
nov-1996	Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agraria	El Gobierno firmó con los sindicatos UGT y CCOO el Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios, que sustituía al PER.
1997	Acuerdo para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva	CEOE, CEPYME y los sindicatos (UGT y CCOO) pactan medidas contra la precariedad, reforma de la negociación colectiva y cobertura de vacíos normativos. Se abarata la contratación fija y se reduce la indemnización en el contrato indefinido (33 días frente a los 45 en vigor).

Fuente: Elaboración propia a partir de Aparicio (2003), Gómez *et al.* (2008) y Fundación Primero de Mayo (2012).

⁹⁶ A la vez se quebró el principio de causalidad, al permitir el uso de temporales en puestos de naturaleza permanente, aunque limitaba su duración a tres años.

En este escenario, se consiguió revertir el retroceso de los niveles de beneficio mediante la redistribución de rentas desde el trabajo asalariado y las transferencias sociales hacia las rentas del capital. Los resultados de las empresas, que durante la transición vieron reducidos sus umbrales hasta situarse en los alcanzados a finales de los setenta, a partir de 1982 comienzan su recuperación de la mano de un nuevo marco de relaciones laborales que, por la vía de la flexibilidad y la desregulación, redujeron la progresión salarial y los costos de las contrataciones. Evolución que, por otro lado, no se ha detenido desde entonces y ha mantenido los niveles de beneficio en niveles siempre por encima del 8% –incluso con la crisis reciente– a costa de rebajar los costos salariales del trabajo en el proceso de producción (gráfico 4.3).⁹⁷

GRÁFICO 4.3 VARIACIÓN DE LOS SALARIOS REALES, TASA DE BENEFICIO Y DIFERENCIAL. PORCENTAJES. PERIODO 1970-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de European Commission-Economic and financial indicators, AMECO

Pero lejos de corregirse el desempleo, las medidas anteriores no hicieron más que agudizar el problema laboral. Al problema del desempleo se sumó el aumento de las contrataciones precarias, a través, sobre todo, del fomento de la temporalidad, lo que demostró la creciente incapacidad de nuestro modelo laboral para crear la cantidad de empleo suficiente. Durante la transición (1975-1985) se perdieron más de dos millones de puestos de trabajo.⁹⁸ Tampoco otros hitos significativos en la historia de la democracia de nuestro país –como, por ejemplo, la

⁹⁷ Si se observa en el gráfico 4.3 el diferencial entre la tasa de beneficio y la variación de los salarios reales se confirma que la parte del resultado económico destinado a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores es cada vez menor en relación con su apropiación privada.

⁹⁸ Según la información del Instituto Nacional de Estadística.

entrada a la UE o los acuerdos sobre empleo y cohesión alcanzados en el marco comunitario–lograron equipararnos con otras economías de referencia en materia de empleo.

A esta ecuación, hay que sumarle una nueva dificultad, que agravó el carácter estructural del desempleo en España. Tras los primeros años ochenta, se acentúan los registros de paro y comienzan a emerger algunas particularidades propias de su evolución que hasta entonces no se habían manifestado con tanta claridad. Se asistió a un aumento de la volatilidad entre los datos de empleo y de crecimiento económico, que parece aumentar, sobre todo, en las etapas recesivas. Por un lado, crecen levemente sus niveles cuando se registran tasas positivas de crecimiento, sin que ello suponga mejora alguna de las condiciones de los puestos creados. Por otro, la destrucción de empleo se produce en cantidades cada vez más altas cuando revierte la tendencia y la actividad económica se estanca o decrece. En definitiva, las oscilaciones del desempleo en relación a la deriva económica son cada vez más abruptas en ambientes de crisis, pero no parecen corregirse en la misma proporción cuando el escenario es favorable.

Ello contradecía aquellos planteamientos que sostenían que era suficiente con retomar el crecimiento para recuperar el empleo destruido en momentos de declive económico. Por el contrario, España estuvo –y está– cada vez más alejada de aquel objetivo del pleno empleo, quedando atrás los intentos por corregir el desacople existente entre la población activa y ocupada a la vez que se avanzaba en la garantía de unas condiciones laborales dignas de los puestos creados. Hoy, esos desequilibrios aumentan en paralelo a unos menores ritmos de crecimiento económico y crisis cada vez más agudas que sacan del empleo a crecientes proporciones de población. Un problema que, en definitiva, determina las opciones de empleo que han sido especialmente restrictivas para las mujeres.

3. La herencia discriminatoria del papel de la mujer en el empleo del siglo XXI

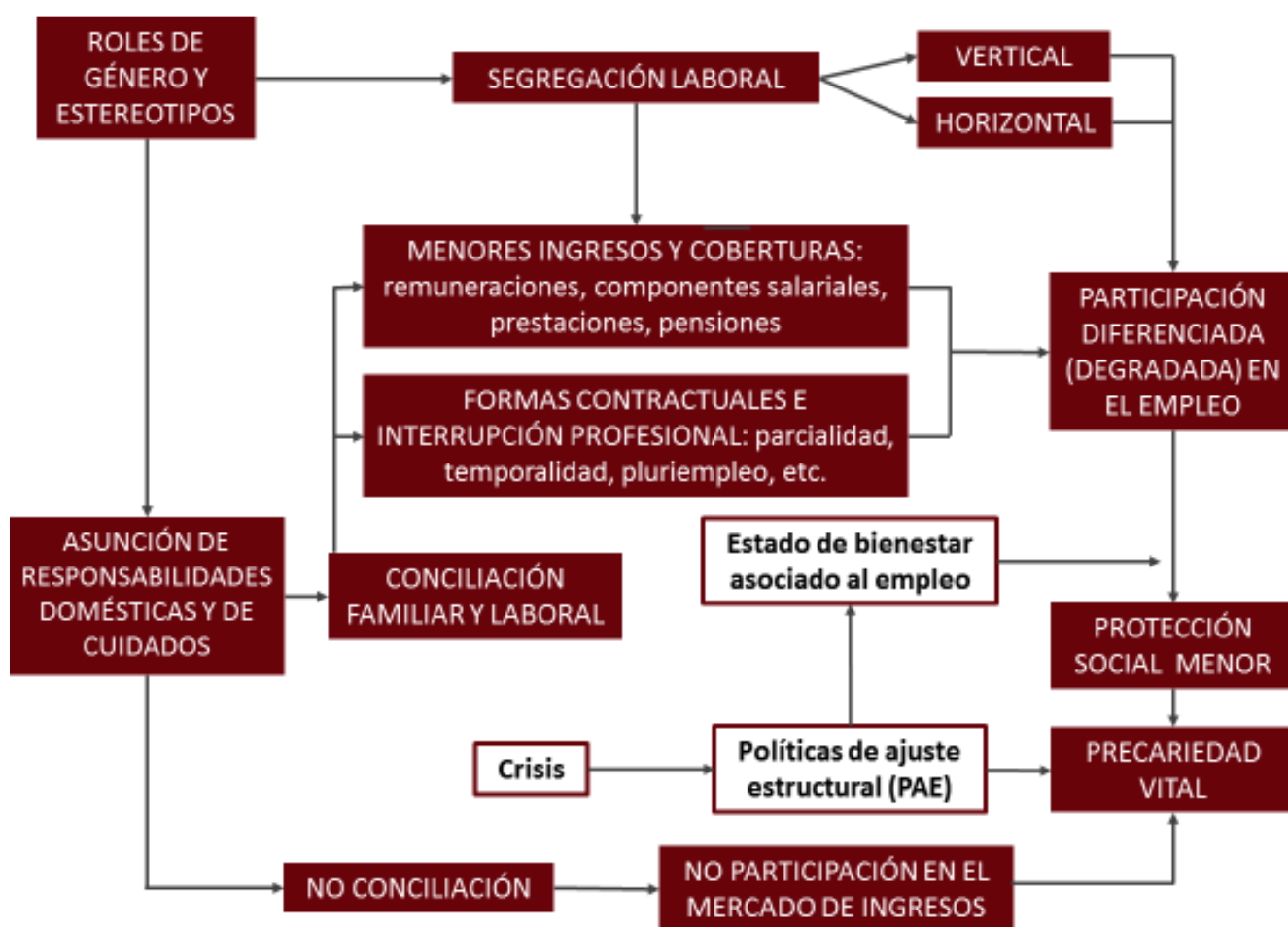
El legado del franquismo y las dificultades de la transición, como hemos visto, han constituido una herencia laboral que ha retrasado hasta hace relativamente poco la implantación de los derechos sociales y laborales fundamentales. Asimismo, la desigual asignación laboral en el rol de la mujer se mantuvo muy arraigada en los años posteriores y, todavía hoy, ellas sufren una fuerte discriminación de entrada en el empleo que afecta también a otras dimensiones laborales y las sitúa en una posición más frágil ante los acontecimientos económicos.

Las fuertes connotaciones de género que imponen los regímenes políticos autoritarios no desaparecen con ellos; sus ideas y valores tardan décadas en retirarse de las creencias sobre las posiciones sexuales de la población y su papel en la sociedad. Peor todavía si nos referimos a otras cuestiones que maduran a lo largo del tiempo, como la transformación de las instituciones (estatal, familiar, mercantil), a través de medidas, normativas, leyes, etc., cuya lentitud impide disponer de un marco en el que se aplique la igualdad y la equidad de género en las relaciones económicas y políticas. Siguiendo este hilo conductor, se describen a continuación los efectos de

unas concepciones sociales desiguales hacia la mujer y el funcionamiento en el que ha operado, en los tiempos recientes, la influencia de los estereotipos y roles tradicionales hacia ella.

Desde la perspectiva laboral, la inserción de la mujer en el empleo ha venido marcada por la herencia del franquismo y la continuidad de “esa cultura”, que perduraron en la renovación política hacia la democracia. Todo ello condicionó las atribuciones femeninas y su posición tanto en el mercado laboral como fuera de él. A pesar de los avances logrados durante el nuevo régimen político, la situación actual impide hablar de un papel semejante en el empleo para ambos sexos y, por extensión, en otros espacios del mercado donde se encuentran vías adicionales para la obtención de recursos, derechos y reconocimiento social. Porque no olvidemos que la ocupación determina el acceso a los ingresos económicos para la mayoría de la población, pero también que la relación con el empleo permite la cobertura de muchos de los derechos sociales de los que goza la ciudadanía. Disponer de una posición privilegiada en ambos casos facilita el acceso al bienestar social y supone un elemento de protección adicional frente a las consecuencias de los episodios recesivos, los cambios de organización de la mano de obra y la desprotección del empleo.

DIAGRAMA 4.1 FUNCIONAMIENTO DE LOS ROLES DE GÉNERO Y LOS ESTEREOTIPOS FEMENINOS EN LA DINÁMICA DE PRECARIZACIÓN



Fuente: Elaboración propia

La subordinación del papel de la mujer en el empleo, que responde a las atribuciones femeninas como responsables de la reproducción, discrimina su participación y provoca importantes desigualdades respecto a los varones. De ese modo, su papel en las tareas familiares determina una participación en el mercado que implica, necesariamente, compaginar ambos compromisos. Esta condición provoca que las oportunidades de empleo se reduzcan en comparación con las de los varones y que su oferta de trabajo se sitúe en nichos segmentados del mercado donde las condiciones laborales son peores. Estos empleos habitualmente están relacionados con su rol de cuidadora y trabajadora doméstica, lo que conforma ramas de empleo altamente feminizadas, mientras que, en paralelo, los puestos con mayores responsabilidades resultan ser inaccesibles y se las aleja de los espacios privilegiados de empleo que, a su vez, se encuentran ocupados principalmente por hombres.

Esta desigual situación repercute, más allá de las condiciones que ofrece la ocupación, limitando los derechos que se adquieren en el marco de la protección social. El sistema de prestaciones ha estado estrechamente relacionado con el empleo y aquellas personas no ocupadas o con relaciones laborales más frágiles todavía hoy se ven privadas del nivel de coberturas alcanzado por quienes ocupan las posiciones más ventajosas y con mayor influencia en el mercado. Son precisamente las mujeres quienes, al tener a su cargo el cuidado de la unidad familiar, habrían de disponer de unas dotaciones que recompensaran las exigencias sociales que asumen, como trabajadoras y garantes de la reproducción. Solo de ese modo podría alcanzarse un sistema de bienestar con cierta equidad entre los bienes y servicios proporcionados a la ciudadanía y las necesidades reales de los colectivos con posiciones en torno al trabajo muy diferentes.

Como ha ocurrido en otros momentos en la historia, cuando es necesario aplicar medidas en contextos de crisis, son aquellas personas peor situadas en el mercado quienes se ven afectadas en mayor medida por la coyuntura, bien porque son los primeros en perder sus empleos o porque concentran el deterioro de las condiciones de trabajo. Lejos de avanzar en mejoras distributivas que apunten hacia la equidad, las últimas décadas demuestran que el neoliberalismo económico que ha guiado la gestión de las últimas crisis en el mundo occidental agrava el problema y amplía las desigualdades. Esto es debido, por un lado, al deterioro de las condiciones de empleo de los estratos más bajos de las jerarquías ocupacionales y en las actividades menos valoradas en términos económicos y, por otra parte, a los recortes de las transferencias sociales que apoyan la conciliación y las necesidades de los hogares. Así pues, se concentra el coste recesivo en aquellos segmentos poblacionales donde predominan las mujeres con un doble papel en el trabajo, trasladándoles unos mayores niveles de precariedad laboral que compromete las opciones de vida de las que disponen ellas y sus familias.

4. El empleo en el siglo XXI desde una perspectiva de género

Si nos centramos en lo ocurrido con el empleo desde el comienzo de los 2000 hasta la actualidad, resulta evidente que las magnitudes a las que habitualmente se recurre en los análisis laborales (como el desempleo, los salarios, las horas de trabajo, etc.) han experimentado cambios que

alteran sus registros, provocados, principalmente, por la gran recesión que impregna el panorama económico desde 2008.

Como es conocido, los cambios en el ciclo económico han incidido en el mundo laboral afectando de manera diferencial al conjunto de la clase trabajadora. Tanto si nos referimos a momentos de bonanza económica como si se trata de intervalos recesivos, las consecuencias en los distintos colectivos sociales son divergentes; son aquellos grupos situados en los estratos más frágiles del mercado de trabajo quienes se benefician en menor medida de las ventajas del crecimiento, y los que, en un sentido contrario, sufren de manera más intensa los efectos negativos de la desaceleración económica y de las recesiones.

4.1. Del milagro del empleo español al efecto expulsión de la crisis económica

A mediados de los noventa comienza en España una etapa de crecimiento económico, muy superior a las registradas con anterioridad. La progresión del PIB español durante todo el periodo comprendido entre 1995 y 2007, con una tasa media del 3,7%, superó en más de un punto porcentual el desempeño de las principales economías comunitarias (el dato de la UE15 fue del 2,4%).⁹⁹ Por parte de instancias comunitarias y otros organismos internacionales, España era, en esos años, un ejemplo a seguir, sin que se cuestionara, en ningún caso, la sostenibilidad del modelo de crecimiento.

Las estadísticas de empleo confirman el buen desempeño de nuestra economía con un retroceso del paro en estos años desde el 20% (en 1995) al 8,3% (en 2007). Un descenso que, en realidad, se logró con mayor éxito durante los primeros cinco años en los que la creación de puestos de trabajo se aceleró y permitió a España inaugurar la década de los 2000 con unos registros cercanos al 10%. El contexto expansivo de estos años contribuyó a que cada vez más personas quisieran formar parte del mercado de trabajo: las tasas de actividad y ocupación crecían en ambos sexos en un clima laboral aparentemente propicio para entrar en el mercado y ser contratado por las empresas españolas.

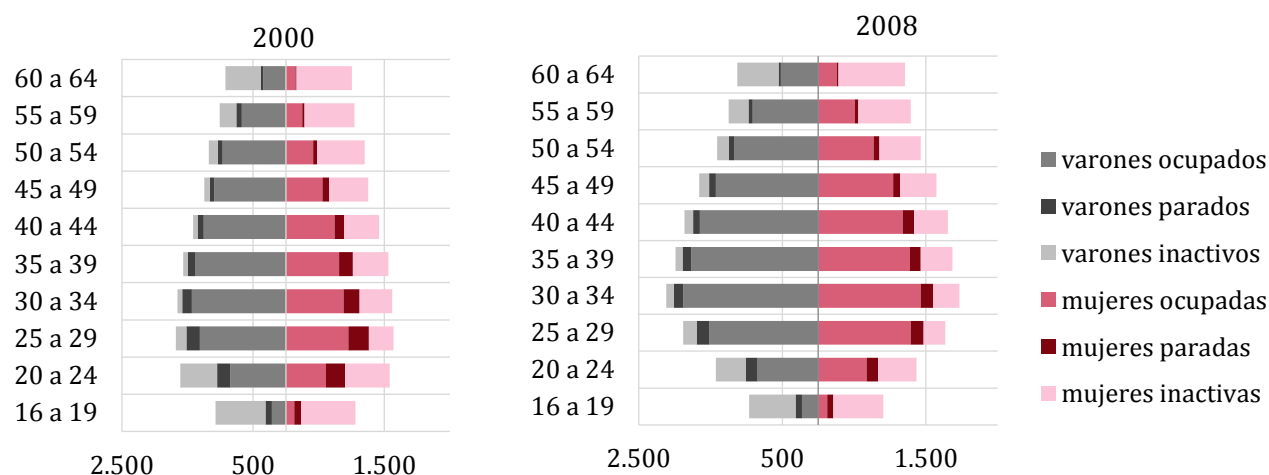
Durante estos años, el proceso de incorporación de las mujeres a la actividad laboral se intensifica, y las tasas de actividad femenina que se incrementaron al 3% anual antes del 2000 pasan a hacerlo en torno al 4% a partir de entonces.¹⁰⁰ En paralelo, los favorables datos de ocupación hicieron descender el desempleo que sufrían las mujeres y acercó sus cifras como nunca antes a las masculinas. En cuestión de ocho años, tal y como se aprecia en las siguientes pirámides de población, la relación femenina en el empleo converge con la situación de los varones, a pesar de las distancias, todavía importantes, que se mantuvieron en los estratos de edad superior, en los que la inactividad y la ocupación mantuvieron las distancias heredadas. En

⁹⁹ Datos de la tasa de variación promedio del PIB a precios constantes de 2010 facilitados por AMECO.

¹⁰⁰ La tasa de variación de la actividad femenina en los setenta fue del 2,35% (con 703.800 mujeres más como activas en el periodo), en los ochenta del 3,23% (1.392.200 mujeres más), en los noventa de 2,66% (1.440.500 más) y en la etapa expansiva de los 2000 (entre 2000 y 2008) fue del 4,29% (2.793.400 más).

buena parte de los diagnósticos, se resolvió ese distanciamiento residual en la población más adulta como una cuestión menor que se terminaría por corregir en el paso de una generación a otra, atribuyéndolo a la previa desigualdad de los niveles formativos ya corregidos en la generación actual.

GRÁFICO 4.4 PIRÁMIDE DE POBLACIÓN SEGÚN LA PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO ENTRE LOS 16 Y 65 AÑOS. EN MILES. AÑOS 2000 Y 2008



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE)

Ahora bien, pese a lo positivo de esta evolución y de que un buen número de expertos calificaran esta tendencia como un logro en la igualdad laboral, conviene hacer una lectura cuidadosa de la información estadística. Los factores a los que respondió esta convergencia revelarían, poco después, la persistencia de importantes problemas laborales en nuestro mercado de trabajo y la discriminación de la posición de la mujer en el empleo.

Cierto es que el empleo crece en ambos casos entre 2000 y 2008, tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, España estaba muy lejos de solventar el alto nivel de desempleo o eliminar las distancias de varones y mujeres en el empleo. En estos años de crecimiento, el paro nunca estuvo por debajo del 7% en ellos, o del 10% en el caso femenino, y la brecha de género en las estadísticas de empleo, a pesar de su descenso, todavía se situaba por encima del 15% y a gran distancia de otros países europeos.

Tras 2008, la trayectoria de los acontecimientos cambiará radicalmente y las perspectivas favorables respecto al empleo quedan diluidas en el nuevo contexto recesivo. Todos los análisis que se ocupan del fenómeno del desempleo, incluso aquellos que hablaban del “milagro español”, coinciden en señalar a España como máximo exponente del proceso de expulsión de trabajadores del mercado. A las elevadas cotas de desempleo estructural se suma una cantidad ingente de personas que pierden sus empleos en muy poco tiempo, configurando el peor episodio de destrucción de empleo conocido hasta la fecha. Las claves se encuentran en una composición sectorial del empleo y unas modalidades de contratación elevadamente frágiles ante la desaceleración económica que en muchos casos se traducen casi instantáneamente en despidos cuando llega la crisis.

A raíz de la quiebra de Lehman Brothers, en septiembre de ese año, la mayor quiebra bancaria conocida de la historia, el sistema financiero a nivel mundial entra en una fase crítica, que revelaba los altos niveles de fragilidad y riesgo que poseían las entidades financieras de las economías más grandes del globo. Los efectos se propagan hasta llegar a Europa, donde la situación empeora en el conjunto de economías comunitarias paralizando los ritmos de crecimiento de la zona. Esta coyuntura supone el cuestionamiento de la política financiera desarrollada en las últimas décadas del pasado siglo que llevó, incluso a las organizaciones internacionales (FMI, Reserva Federal de Estados Unidos o la propia Comisión Europea) a incidir en los peligros de las hipotecas *subprime* –y de otros activos financieros derivados– para la estabilidad económica internacional. Se destapaban así las fragilidades, ocultas por los buenos resultados de los últimos años, de un crecimiento que resultaba insostenible a largo plazo.

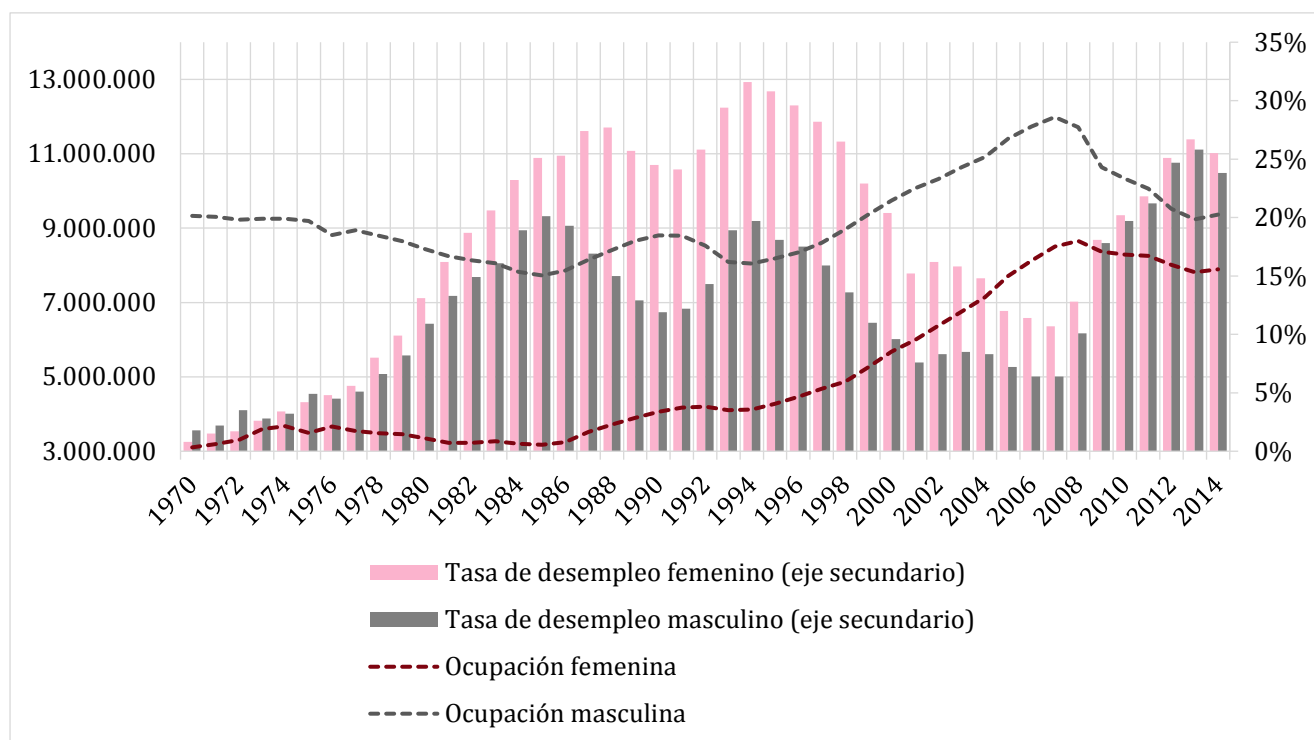
Las consecuencias impactaron de lleno en el mercado de trabajo y provocaron un punto de inflexión en la tendencia a la reducción de los niveles de desempleo. La tasa de desempleo ofrece, tras 2008, los peores resultados conocidos por nuestra economía hasta la fecha. Los siete años que siguen al comienzo de esta nueva etapa muestran un ascenso exponencial que hará que el paro alcance valores históricos superando, con un valor máximo en 2013, los 26 puntos porcentuales.

Tras unos primeros años de desaceleración económica, provocada por la extensión de la crisis financiera desatada en 2007, las medidas expansionistas por las que optaron inicialmente los gobiernos –con el respaldo de instancias comunitarias– cambiaron su orientación. El mantenimiento de las coberturas sociales y las prestaciones para los desempleados incrementaron el gasto público y provocaron una situación de déficit para las administraciones públicas españolas. A pesar de los riesgos que la crisis suponía para la población española, la postura europea a partir de 2010 impone con firmeza el cumplimiento de unos objetivos de déficit a los países comunitarios y se exige a los gobiernos la aplicación de toda una serie de medidas y reformas con la intención de hacer frente a los objetivos fijados en el Tratado de Maastricht. En los siguientes cuatro años, los resultados del cambio de orientación en la política económica española supusieron la eliminación parcial de los mecanismos de protección laboral con los que se decía responder a los problemas de creación de empleo pero que, sin embargo, no hicieron más que agravar la situación y alargar la destrucción de puestos de trabajo.¹⁰¹

La concentración masculina del efecto salida que provocó la crisis contribuyó a que, por primera vez, los indicadores de desempleo situasen a hombres y mujeres en resultados semejantes, a pesar de la gravedad de los registros. Cuestión que no pasó desapercibida para las instituciones internacionales y los grupos políticos mayoritarios en el país y que contó con un diagnóstico muy particular.

¹⁰¹ Las tasas de variación del PIB se estabilizan en 2010 en torno al 0% tras registrar una caída de más de tres puntos porcentuales un año antes, pero retomaron su descenso en años posteriores. Concretamente variarán (-1%), (-2,6%) y (-1,7%) en 2011, 2012 y 2013 respectivamente y no se recuperan valores positivos hasta el 2014 que aumenta 1,4%.

**GRÁFICO 4.5 POBLACIÓN OCUPADA (PERONAS) Y DESEMPLEO (PORCENTAJE) EN ESPAÑA.
PERIODO 1970-2014**



Fuente: European Commission-Economic and financial indicators, AMECO

Concretamente, se evaluaron los elevados niveles de desempleo como el resultado de la falta de libertad en el marco de las relaciones laborales, sobre el que era necesario la aplicación de nuevas medidas hacia el abaratamiento de los costes del trabajo y la incorporación de nuevas fórmulas de contrato que ayudasen a las empresas a continuar con su actividad y a crear nuevos puestos de trabajo. En algunos casos aislados, estos argumentos llegaron a valorar la equiparación del desempleo de hombres y mujeres como un efecto positivo de las políticas de igualdad y equidad de género en nuestro país. No obstante, tanto las bondadosas lecturas de la etapa expansiva en el avance del empleo femenino durante los primeros años (2000-2007) como la valoración anterior hacia los datos del desempleo, nada tienen que ver, como veremos, con un avance positivo desde la perspectiva de género.

Resulta evidente que no todos los grupos enfrentan en idénticas condiciones los problemas del mercado de trabajo y mucho menos las situaciones de desempleo. Las mujeres, colectivo que tradicionalmente presentó más dificultades a la hora de acceder al empleo, parecían superar en los primeros años 2000 la antigua discriminación del mercado, progresando hacia valores de ocupación y empleo más próximos a los de sus homólogos masculinos. Lo mismo cabe decir de la participación o no en el empleo –decisión que recogen los datos sobre inactividad por sexos, donde la distancia frente a ellos, que todavía permanece, mejoró sustantivamente con la excepción de los años más recientes. Sin embargo, la coyuntura de estos últimos años de crisis ha hecho retroceder los avances logrados, con graves consecuencias para el colectivo de mujeres, donde, paralelamente, intervienen otros condicionantes que dificultan más aun la situación para determinados segmentos de la población femenina.

Si dejamos a un lado la cuestión del género, parece evidente que, en el último periodo, la edad ha supuesto uno de los principales condicionantes en la economía española a la hora de quedar apartado de un empleo remunerado. Los datos demuestran que, junto al colectivo de los trabajadores más jóvenes, la procedencia de población migrante también supone un factor de vulnerabilidad mayor en lo que respecta a sufrir la salida del mercado en el periodo de crisis. Así como la juventud o la población migrante han resultado ser las más perjudicadas en el ajuste de plantillas de los centros de trabajo, otras variables como los niveles de formación, la clase social o la procedencia de los residentes han servido de salvoconducto frente al desempleo en unos casos, y como amortiguador del coste de la crisis en otros.

Todos estos condicionantes (formación, procedencia, clase social) sumados al género han provocado importantes diferencias en el acceso al mercado dentro del grupo de las mujeres. En aquellos países donde se presume de los altos logros en materia de igualdad y de ausencia de discriminación de género en materia laboral, las mujeres presentan peores estadísticas en términos de actividad o empleo y, cuando no lo hacen, queda claro que responde a la excepcionalidad de la coyuntura, ya que cuando la economía se paraliza o decrece en su evolución, también lo hace la equiparación de ambos sexos en el empleo.

CAPÍTULO 5. DIMENSIÓN RETRIBUTIVA DE LA PRECARIEDAD, DEVALUACIÓN Y DESIGUALDAD SALARIAL

El acceso al empleo es la condición que permite a la población formar parte activa de las actividades productivas y contribuir con sus ingresos en la obtención de aquellos bienes y servicios intercambiables en el mercado. Lo que reciben por la realización de dicho empleo es lo que nos indica la participación de los trabajadores y trabajadoras en las ganancias obtenidas en dicho proceso.

En las sociedades capitalistas la forma que adquiere la contrapartida que obtienen las personas cuando venden su fuerza de trabajo en el mercado es el salario. De ahí que la economía haya prestado especial atención a la relación salarial, pues a través de ella se explica el reparto de los ingresos obtenidos –el excedente– en la producción. A su vez, la variable salarial es el principal indicador de las posibilidades materiales de vida a disposición de la población. La relación laboral implica, además de la retribución del empleo, otros aspectos que la determinan, como son las características de los contratos, la duración de la jornada laboral o los derechos y coberturas que reporta su desempeño. Estudiaremos todos estos elementos a lo largo de los siguientes capítulos poniendo el foco, en primer lugar, en los ingresos salariales y su evolución durante el periodo de análisis considerado.

1. La importancia de los salarios y aclaraciones sobre la devaluación

La potencialidad del empleo como fuente de ingresos ha menguado en las últimas décadas al combinarse, como hemos podido comprobar, con unas oportunidades de empleo insuficientes que han alejado a un número creciente de personas del mercado. En las últimas décadas los ingresos provenientes de las retribuciones del empleo alcanzan cada vez en menor medida los niveles mínimos para garantizar una vida digna.¹⁰² En las próximas páginas nos preguntaremos sobre la importancia de esta evolución durante los años recientes de la economía española.

El objetivo de los apartados que siguen es valorar la evolución de los ingresos y descubrir si su trayectoria antes y después de la recesión responde a una mejor distribución de los recursos entre la población, recortándose de ese modo las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en el mercado. Empezamos precisando qué se entiende por la variable salarial, las distintas modalidades de salario que encontramos en el contexto español y las opciones de medición para su observación.

Sabemos que el salario es la cantidad que paga el empleador periódicamente al empleado o empleada a cambio de su trabajo en la esfera mercantil, sea realizado en una empresa privada o en cualquier tipo de organización o institución pública. Puede deducirse, por tanto, que la

¹⁰² Esta tendencia apuntada en anteriores investigaciones ha sido estudiada para el conjunto de economías de la UE15 y han sido expuestos algunos elementos contractuales que diferenciarían los impactos de esta nueva pobreza entre los trabajadores en situaciones más comprometidas como conformaría la temporalidad o la parcialidad.

relación salarial establece un vínculo de dependencia económica entre la persona empleada y la entidad que contrata sus servicios. Las cantidades que deriven de aquellos acuerdos laborales o mercantiles que no sean determinados por un tercero (el empleador), como ocurre con las cantidades recibidas por los trabajadores por cuenta propia o los dueños que trabajan en sus propios establecimientos, no cumplirían estrictamente con esta definición y se alejan del objeto de estudio de esta investigación.¹⁰³

La fijación del salario puede determinarse de dos formas: de manera bilateral, cuando se establece un acuerdo entre las partes (empleador y empleado), o por negociación colectiva, en cuyo caso responderá al acuerdo pactado por sindicatos, organizaciones empresariales y, ocasionalmente, los poderes públicos. Del mismo modo, existen límites salariales que no pueden traspasarse y entre los que obligatoriamente se mantendrán las cuantías retributivas, como ocurre excepcionalmente con el salario mínimo.¹⁰⁴

En los salarios, pueden distinguirse varias modalidades según la forma que adquieren sus pagos,¹⁰⁵ el carácter ordinario o extraordinario de los mismos¹⁰⁶ o los términos en los que se expresen las cantidades recibidas.¹⁰⁷ Asociada a los salarios, se suelen incluir otra serie de partidas que se corresponden, en realidad, con aquellas prestaciones a las que da derecho el empleo, como es el caso de las pensiones o las coberturas sociales en su modalidad contributiva. Estas cuestiones dependen de los derechos laborales que recoja el marco institucional en un momento concreto y, como tal, recurriremos a su análisis en el capítulo correspondiente.

Una dimensión del análisis que interesa en el planteamiento que se desarrolla a continuación es el de la devaluación salarial. En términos generales, tal denominación hace referencia a la imposibilidad de los salarios reales para mantener el poder adquisitivo. Dicha imposibilidad puede producirse por distintas causas, sintetizadas a partir de dos procesos que pueden ser complementarios:

¹⁰³ Con la excepción de algunas formas de precarización del empleo que han utilizado una relación por cuenta propia para rebajar las responsabilidades y los costes de una relación laboral dependiente (como ocurre, por ejemplo, con la figura de los “falsos autónomos”) y que estudiaremos.

¹⁰⁴ Realmente el único límite existente, y no en todos los países, es el inferior para garantizar un umbral mínimo de ingresos que cubren las necesidades básicas, y a él debe ajustarse cualquier retribución nacional que no podrá situarse por debajo (artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores). Es lo que conocemos como el salario mínimo, aquel que todo trabajador tiene derecho a percibir para su adecuada subsistencia y las de su familia a pesar de que no siempre se alcanza o cumple con dicho umbral.

¹⁰⁵ Además del salario bruto –cantidad regular reembolsada a los trabajadores antes de aplicar las reducciones impositivas (a la Seguridad Social y la retención de IRPF)–, una parte de la retribución puede consistir en un pago en especie en forma, por ejemplo, del uso de una vivienda, vehículo, alimentos, seguros de asistencia sanitaria, etc., que reciba el trabajador o su familia.

¹⁰⁶ Podemos distinguir entre el salario ordinario y el extraordinario (en función de si se retribuye el tiempo habitual de trabajo o este supera las horas pactadas) o entre retribución fija y retribución variable (según si las partidas se determinan por unidades de empleo o por objetivos de ventas, productividad, etc.)

¹⁰⁷ Para relacionar los importes recibidos y su capacidad adquisitiva, los salarios pueden medirse y ser expresados en términos nominales y reales. La primera expresión da cuenta de la cantidad monetaria recibida y la segunda del valor que toma esa cuantía en relación con su poder adquisitivo.

- *Devaluación salarial directa.* Relacionada con la caída del valor de los salarios establecidos, la cual puede producirse por la congelación o reducción salarial, la supresión de pagas extraordinarias, la eliminación, o restricción, de complementos por antigüedad o productividad, la entrada de nuevos empleados en los estratos salariales más bajos, etc.
- *Devaluación salarial indirecta.* El salario medio puede descender sin que exista una caída directa de los salarios, sino atendiendo a factores relacionados con las características del empleo y no con la remuneración pactada. Este tipo de devaluación se produce con la intensificación del trabajo realizado, aumento de las horas extraordinarias, mayores rotaciones en el empleo, extensión de las contrataciones parciales, etc.

Teniendo en cuenta estas precisiones, presentamos a continuación la progresión seguida por las principales partidas salariales y, seguidamente, determinaremos el alcance de las coberturas salariales mínimas y las desigualdades que por cuestión de género afectan a la dimensión salarial de los ingresos femeninos.

2. Evolución de los salarios medios y el efecto devaluación antes y después de la crisis

Los salarios en España han sufrido importantes transformaciones en los últimos quince años. El importe de las cuantías nominales ha combinado episodios de fuerte crecimiento en los primeros años 2000 con momentos de estancamiento en los que la moderación salarial ha marcado la actualización de los salarios tras la crisis económica.

Con objetivo de evaluar si la evolución seguida por los salarios ha modificado el poder de compra de la población empleada, vamos a centrarnos en el recorrido del salario promedio. Nuestras fuentes de información son la Comisión Europea (AMECO) y la Agencia Tributaria (AEAT), cuyas metodologías en la aproximación a la variable difieren y nos permiten detectar distintos fenómenos.¹⁰⁸ La AEAT ofrece los datos del salario a partir del cociente entre la masa salarial y el total de las personas empleadas receptoras de rentas derivadas del empleo que han realizado la declaración del IRPF.¹⁰⁹ Por su parte, AMECO, como otras bases nacionales o internacionales, se nutre de la información que facilitan los institutos nacionales de estadísticas –en nuestro caso, el INE– y nos reporta el salario promedio anual en términos equivalentes a la jornada completa

¹⁰⁸ La expresión habitualmente utilizada se refiere al año natural, tal y como demuestran las principales fuentes estadísticas que nos ofrecen información sobre los salarios. Además de las cuantías nominales, lo que realmente nos interesa es conocer el valor adquisitivo tanto de las retribuciones acordadas entre la empresa y el trabajador (AMECO) como de los ingresos realmente obtenidos (AEAT) por empleados y empleadas a lo largo de la última década y media.

Los datos que ofrece AMECO son similares a los de Eurostat o el INE

¹⁰⁹ El cociente de ambas magnitudes permite saber los salarios medios obtenidos por el conjunto de personas que han participado en el empleo plena o intermitentemente en cada año natural. La AEAT recoge la información de los salarios a partir de las declaraciones del IRPF desde la óptica del receptor (el empleado).

de aquellas personas que participan en el empleo en el momento que se recaban los datos.¹¹⁰ Los importes, en ambos casos, incluyen el total de percepciones salariales en dinero efectivo y las remuneraciones en especie, pero se distancian en la forma de contabilizar los salarios medios anuales.

Al analizar la comparativa entre ambas fuentes, nos aproximamos a dos problemáticas en relación con los salarios. La primera se refiere a si las remuneraciones establecidas por contrato rebajan sus cuantías totales y la capacidad adquisitiva de sus retribuciones (devaluación directa). Y la segunda se refiere a si las partidas salariales obtenidas anualmente por el conjunto de empleados han aumentado o disminuido, como consecuencia de las condiciones laborales que prevalecen o retroceden en el mercado (devaluación indirecta). En este último caso, se demuestra que si las ganancias obtenidas (AEAT) retroceden mientras los salarios del primer indicador (AMECO) aumentan se deberá a que proliferan modalidades de contrataciones que devalúan la relación salarial sin que su importe, en términos equivalentes, sufra una rebaja.

2.1. Salario promedio anual en términos equivalentes

En términos de empleo equivalente, los salarios medios percibidos (recurriendo a los datos de AMECO) no han dejado de crecer, a pesar del corte tendencial que se produce con el inicio de la crisis. Los años de bonanza, que arrancaron en 1995, conocieron un notable aumento de los salarios nominales, en torno a una tasa anual del 3%. Esta subida, sin embargo, no vino acompañada por la mejora de los niveles de vida de empleados y empleadas; los cambios en los niveles de inflación de esos años supusieron la pérdida adquisitiva de las retribuciones salariales (gráfico 5.1).

Entre 1995 y 2000, la moderación salarial y la reducción del déficit presupuestario para apoyar la estabilidad de precios que se pedía desde Europa estuvieron en el centro de la agenda política hasta la llegada del euro. Estas medidas fueron requisito previo para entrar a formar parte de la Unión Monetaria Europea –tal y como aparecía establecido en el Tratado de Maastricht–; este planteamiento determinará, desde entonces, buena parte de la política salarial adoptada por los gobiernos que se sucederán. Tan solo en tres años, entre 1995 y 1998, se redujeron los niveles de inflación en la economía española desde el 4 al 1%. Las consecuencias de implantar la moneda única, tras generalizar su uso en la sociedad española el 1 de enero de 1999, hicieron repuntar la inflación hasta cerrar en ese año con un valor medio del 3%.¹¹¹ Un nivel que oscilará hasta 2007 alrededor de los tres y cuatro puntos porcentuales y supondrá una importante pérdida para el poder adquisitivo de los salarios.¹¹²

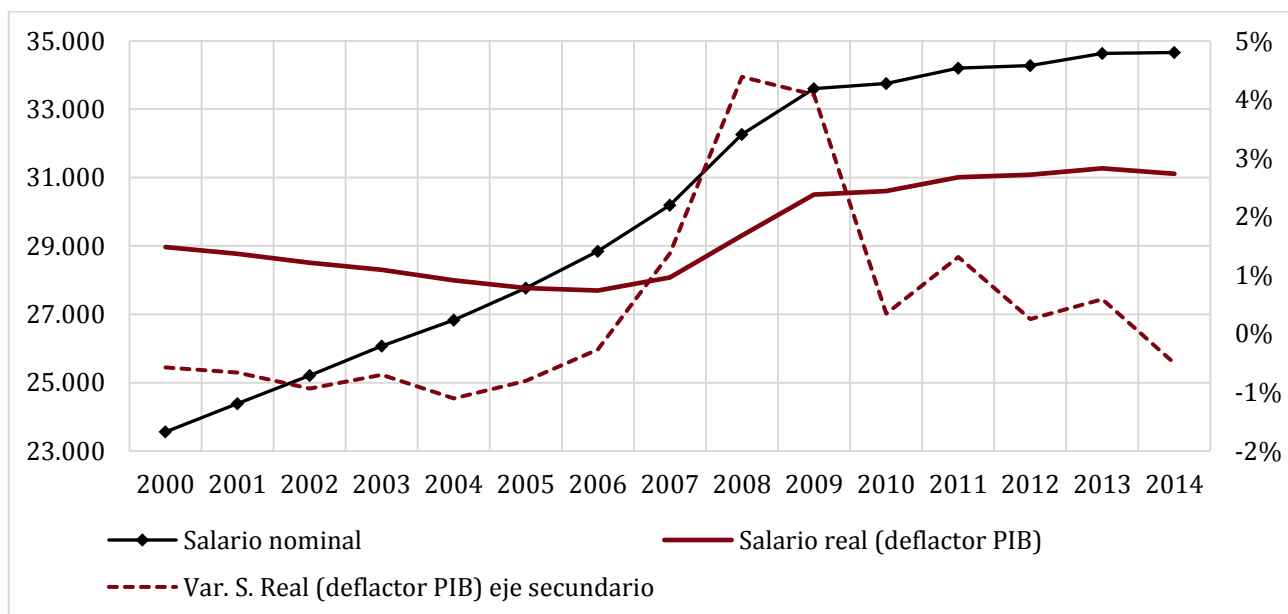
¹¹⁰ Los valores que ofrece AMECO reflejan los salarios fijados por contrato en términos de empleo a tiempo completo equivalente.

¹¹¹ Según datos del Banco de España disponibles en Maluquer de Motes (2013).

¹¹² Tanto si nos referimos al deflactor del IPC como al del PIB, en ambos casos, su variación se estanca (en el caso del IPC) o se contrae (con el PIB) durante toda la etapa expansiva (2000-2007).

Durante los siete primeros años de la década de los 2000, el poder de compra de los salarios cae y contrarresta los efectos de mejora que se esperaban por los buenos resultados de la ocupación laboral. El mercado de trabajo, cuya evolución fue capaz de contraer considerablemente los niveles de desempleo, no presionó suficientemente un incremento de los salarios nominales que garantizase una progresión positiva de su poder de compra. Más bien parece lo contrario; el valor de las remuneraciones deflactadas respecto al PIB pierde posiciones hasta 2006, confirmando que los nuevos empleos disponen de unos ingresos inferiores a los niveles medios que se alcanzaron años atrás. A pesar de la aplicación de un exhaustivo control de la inflación con el que se pretendía impulsar el comercio exterior y mejorar la competitividad española con precios más bajos, la estrategia se orientó hacia la minoración de los costes laborales. En paralelo, se fomentó una demanda interna que por el aumento de los niveles de empleo y por el abundante crédito circulante, experimentó un rápido crecimiento, compensando, a su vez, el estancamiento de los salarios, al tiempo que se disparaban el consumo y las importaciones.¹¹³

GRÁFICO 5.1 EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL NOMINAL Y REAL (EUROS) Y TASA DE VARIACIÓN DEL SALARIO REAL EN TÉRMINOS EQUIVALENTES (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de European Commission-Economic and financial indicators, AMECO ¹¹⁴

Años más tarde, en 2008 y 2009, como consecuencia de la crisis, los salarios reales promedio mejoraron sus márgenes en más de tres puntos porcentuales por la temprana salida de trabajadores cuyas retribuciones estaban situadas en los niveles más bajos de las escaladas salariales. De igual modo, en este bienio (2008-2009), el cierre de los valores del IPC estuvo muy por debajo de las estimaciones previas realizadas que se incluían en las cláusulas de la negociación colectiva dando como resultado una actualización al alza de los salarios por encima

¹¹³ Como consecuencia, al no incrementarse las exportaciones en la misma proporción, crecieron los déficits en la balanza comercial.

¹¹⁴ Se recogen trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y han estado dados de alta en la Seguridad Social durante más de 2 meses durante el presente año.

de la inflación registrada.¹¹⁵ Durante este breve periodo y en los años recesivos que prosiguieron, las variaciones retrocedieron progresivamente hasta valores mínimos pero, salvo en el año 2014, no reflejan datos negativos.

Según la evolución de los salarios reales en términos equivalentes, se confirma que, aunque se produjeron importantes ascensos en los importes nominales entre 2000 y 2007, existe un proceso de devaluación directa que reduce el valor de las remuneraciones (salarios reales deflactor del PIB). Después, tras unos primeros momentos en los que el efecto de la crisis (la desaceleración económica y la caída de la inflación) hacen crecer los registros salariales hasta superar el 4% de variación del salario real en el bienio 2008-2009, los salarios retoman su trayectoria a la baja. Sin embargo, en esta segunda etapa en la que las partidas nominales se mantienen constantes, su poder adquisitivo no retrocede.

La progresión de los salarios ha sido muy distinta entre las diferentes categorías de trabajadores, lo que afecta a los ingresos percibidos desde una perspectiva de género. Siguiendo con el esquema anterior, desagregamos el efecto de la caída de los salarios en ambos sexos en términos de empleo equivalente, con datos que, en esta ocasión, se extraen de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES).¹¹⁶ De ese modo se comprobará el efecto diferencial de la devaluación directa para hombres y mujeres que participan del empleo.

El poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores varones durante los primeros años retrocedió en unos quince puntos porcentuales. Sin embargo, la intensidad de este descenso en el caso femenino fue menos pronunciado (tabla 5.1). Panorama bien distinto es el que ofrecen los salarios durante la recesión. En los siete años siguientes, los salarios reales varían positivamente en ambos sexos si consideramos la variación del periodo completo (2008-2014). Ahora bien, siendo acertado este diagnóstico, ha de ser matizado por una razón importante: la confluencia durante la crisis de dinámicas contrapuestas.

TABLA 5.1 VARIACIÓN DE LOS SALARIOS MEDIOS DE HOMBRES Y MUJERES EN TÉRMINOS EQUIVALENTES. PORCENTAJES. PERIODO 2000-2014

	Etapas expansiva (2000-2007)		Recesión (2008-2009)		Recesión (2010-2014)	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Salarios nominales	2,8%	7,5%	5,3%	4,4%	1%	0%
Salarios reales (deflactor PIB)	-15,5%	-11,6%	5,1%	4,2%	-0,1%	-1%

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

¹¹⁵ Por ejemplo, en 2009 el incremento del IPC incluido en la cláusula de revisión de la negociación colectiva fue del 2,2% cuando la variación del IPC fue de (-0,3%), incrementándose la capacidad adquisitiva de los salarios por esa diferencia (+2,5%).

¹¹⁶ Para una interpretación adecuada de las ganancias hay que tener en cuenta que la EAES no se recogen las ganancias de segundos o terceros trabajos del mismo asalariado. Además, para poder realizar comparaciones entre trabajadores, se ha ajustado el salario de aquellos que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo. Para ello se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran percibido de haber estado trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.

Como se ha señalado antes, en los primeros años recesivos, el efecto salida de las contrataciones con menores ingresos provoca el alza de los salarios; después, las políticas que gestionaron la crisis confirman la devaluación de los salarios fijados por contrato. Tras la fuerte subida de los primeros años (2008-2009), provocada por el efecto composición del empleo que mantuvo en el mercado las contrataciones de mayor calidad, entre 2010 y 2014, las mujeres sufren una pérdida adquisitiva en su retribución del 1%. En el caso de los varones, este proceso se produce con retraso y de un modo más suave con una devaluación de los salarios de medio punto porcentual. Por tanto, si aislamos los primeros años recesivos y consideramos separadamente los años posteriores a 2010, el diagnóstico particular de los salarios femenino cambia respecto a la tendencia general lo anteriormente señalada. Cuando el rumbo de la política económica, como bien sabemos, dio un giro absoluto del expansionismo al ajuste, comprobamos que los salarios se devaluaron y con especial incidencia para las retribuciones femeninas.¹¹⁷

2.2. Salario promedio anual percibido

Ahora bien, la sensación que rodea al periodo de crisis es más pesimista que la percepción que trasladan estas informaciones donde la posición de compra de los que se mantienen o entran en el empleo se habría reducido levemente. Sabiendo que el promedio del salario anual incluye situaciones muy dispares que se compensan en el agregado, es preciso señalar otro aspecto que matiza las estadísticas anteriores. Los ingresos realmente obtenidos por los trabajadores se alejan de los salarios medios equivalentes al ignorarse, en esta metodología, que muchos solo reciben al año una proporción de los mismos como consecuencia de la temporalidad o la parcialidad de sus situaciones laborales. Por ese motivo, incorporaremos el indicador propuesto por la AEAT para profundizar en el análisis y matizar otros aspectos de la relación salarial que quedarían ausentes si nos ceñimos a la información anterior.¹¹⁸

El cálculo del indicador de la AEAT nos permite comprobar si el monto de los ingresos medios percibidos ha descendido antes y después de la crisis como consecuencia de la degradación de las condiciones laborales, y no por la rebaja de los salarios con el que se relaciona la devaluación indirecta. La pérdida del poder adquisitivo de los ingresos en este caso puede ser producida, por ejemplo, por un aumento en la intermitencia del empleo al descender la duración de los contratos, por la extensión de contrataciones por debajo de las cuarenta horas semanales o por la combinación de varios trabajos en un mismo empleado o empleada; es decir, un aumento de la precariedad en la participación del empleo que devalúa indirectamente los salarios.¹¹⁹

¹¹⁷ Las cuales descienden un 1% frente al 0,1% que presenta la variación de los salarios masculinos.

¹¹⁸ En este caso el salario medio recibido se obtiene de la masa salarial dividida por el número de perceptores, sin tener en cuenta el tiempo efectivo de trabajo o el número de meses en los que se han recibido los ingresos. El resultado produce un sesgo a la baja de las cantidades percibidas en comparación con otras estadísticas (AMECO o INE) en las cuales el numerador es el salario obtenido si la dedicación en el empleo fuera a tiempo completo.

¹¹⁹ Sin embargo, será objeto del siguiente capítulo valorar la incidencia de estos aspectos como elementos subyacentes a este tipo de devaluación.

En los casos mencionados, el salario medio no se percibe en su totalidad o durante todos los meses, lo cual genera que las ganancias promedio sean mucho menores que en el estadístico anterior. En concreto, al detenernos en los datos disponibles de la AEAT, los ingresos salariales se reducen casi a la mitad frente al estadístico anterior (EAES, INE) (véanse gráfico 5.1 y 5.2). Lejos del umbral de los 30.000 euros de salario bruto real como cantidad media fijada en los contratos, la media de lo recibido por los empleados se situó en la etapa expansiva entre los 13.000 y los 20.000 euros anuales. Datos que son resultado de una positiva progresión que se mantiene hasta 2008 pero nos llevan a una valoración mucho más matizada de las cantidades reales percibidas. Si seguimos la línea de los salarios deflactados por el PIB, confirmamos que, independientemente de las subidas y bajadas ocurridas en estos quince años, los ingresos medios al inicio y al final del periodo de análisis son prácticamente iguales y superan, por muy poco, los 16.000 brutos. La cantidad, además, será todavía menor al considerar los impuestos y deducciones correspondientes que se aplicarán y que reducen este importe, el cual resulta claramente insuficiente para garantizar una mínima calidad de vida a las personas empleadas. Pero veamos qué ha ocurrido en una y otra etapa (2000-2007 y 2008-2014) de forma separada.

Entre 2000 y 2006, se produce una caída de los salarios reales del 3%, que rebaja los importes medios percibidos desde los 16.327 a los 16.179 euros anuales (gráfico 5.2).¹²⁰ En línea con lo anterior, puede decirse que, durante los años de expansión económica, la reducción del valor de los salarios se debió a que la actualización de los nominales no logró compensar el avance inflacionario, siendo principalmente la modalidad de devaluación directa la que explicaría en mayor medida el descenso.¹²¹

Cuando aparecen los síntomas de la crisis, constatamos que la evolución de las cuantías salariales registra valores al alza con unos máximos, precisamente, en 2007 y 2008. Debemos ser cautos con los datos porque en estos años la elevación del valor de los salarios coincide con un estancamiento de los nominales sin que la inflación pueda responder a ello. Es en los cambios de la participación en el empleo donde han de buscarse ciertas claves a esta tendencia. La fuerte destrucción de puestos de trabajo a partir de 2008 fue la causante de la fuerte subida de los salarios nominales medios pues dicha destrucción, como se ha dicho, afectó a los empleos más precarios. Durante los años posteriores las formas de contratación temporal y parciales concentrarán el efecto salida de la recesión cuya resultante hará descender de nuevo los umbrales de ingresos salarial.

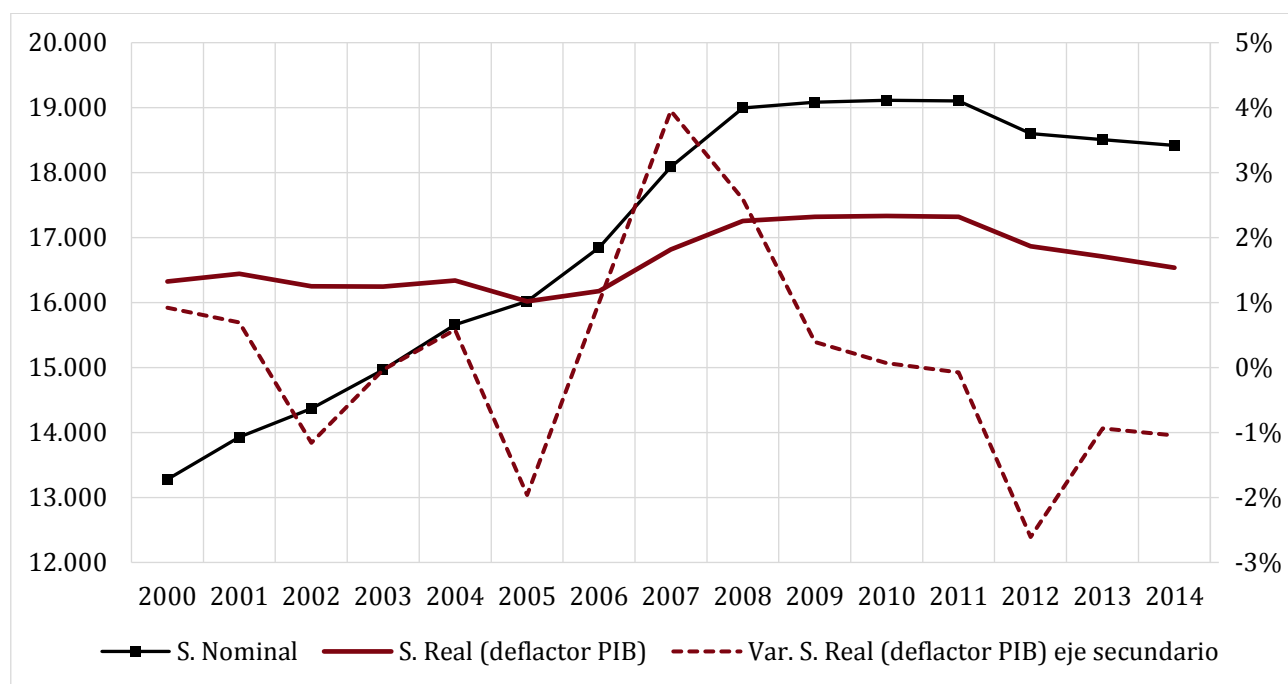
Tras sufrir las primeras consecuencias de la crisis, en 2010, los cambios en materia salarial consistirán en políticas de ajuste y moderación de los salarios, dando lugar a que las remuneraciones se estanquen desde entonces, y su valorización real se desplome a partir de 2012. Bien porque las altas tasas de desempleo que engrosaban el denominado ejército de

¹²⁰ Lo cierto es los datos estadísticos del INE detectaron una caída aún más acusada. Al realizar esa misma operación de conversión de los salarios nominales a reales, esta vez con el salario medio mensual, la caída del valor de los salarios reales entre el año 2000 y el 2007 sería de un 11,3% utilizando el deflactor del PIB y de un 7% en el caso del IPC.

¹²¹ Si observamos la variación de los salarios reales que muestra el gráfico 5.2 las oscilaciones se mantienen cercanas a cero, lo que indica que la devaluación indirecta es mínima en estos años (2000-2007).

reserva presionaron a la baja las remuneraciones, o bien porque las medidas aplicadas desde el marco regulatorio contribuyeron al descenso, lo cierto es que los valores del bienio anterior se truncaron y los salarios comenzaron a reducirse. En menos de un sexenio en el que se combinaron, casi por igual, episodios de congelación salarial y de recorte, los salarios registraron tasas de variación negativas, incluso en términos nominales.¹²² Esto confirma que durante los últimos cuatro años la degradación de las remuneraciones se debe al efecto de la sustitución de una parte del empleo en buenas condiciones por formas atípicas de contratación que van ganando peso en el mercado de trabajo (devaluación indirecta).¹²³

GRÁFICO 5.2 EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL NOMINAL Y REAL (EUROS) Y TASA DE VARIACIÓN DEL SALARIO REAL (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Agencia Tributaria (AEAT)

Las consecuencias de toda esta situación sobre los ingresos percibidos por los hombres y las mujeres fueron muy diferentes. Coincidiendo con el primer periodo en el que creció rápidamente el empleo en ambos sexos, todo apunta a que, en términos generales, se mantuvo estable la magnitud de las contrataciones atípicas entre las mujeres y ascendieron ligeramente en los varones. Este balance implicó un aumento de la masa salarial, principalmente en las mujeres, que comenzaron a tener una notable presencia en las contrataciones que tradicionalmente ocupaban los varones. La participación parcial femenina se combina con una creciente presencia en los contratos a tiempo completo, que incrementa la media de ingresos por empleada rápidamente entre 2000 y 2007 (tabla 5.2). Ello impide referirnos a una pérdida adquisitiva de

¹²² Sólo entre 2009 y 2014 el salario real medio utilizando el deflactor del PIB perdió un 4,5% de su valor inicial (con una tasa interanual promedio del 0,9%) y un 9,4% utilizando el IPC (cuya tasa interanual media era del 1,9%). Lo sorprendente es que, entre 2009 y 2014, los salarios nominales perdieron un 3,5%.

¹²³ Los salarios nominales en términos equivalentes no muestran valores negativos, mientras que sí caen los percibidos debido a la extensión del desempleo hacia espacios de empleos con mejores retribuciones y al mayor peso de las formas laborales donde las remuneraciones son más bajas.

la retribución, a pesar de que hay momentos en los que la variación de los salarios reales se sitúa por debajo de cero, concretamente entre 2002 y 2005.¹²⁴ En una progresión a escala menor evolucionan los ingresos obtenidos por los empleados masculinos, pero se suman también a un incremento de los salarios medios tanto en términos nominales como reales.

Una conclusión distinta es la que se deriva de los datos que se presentan en el siguiente cuadro (tabla 5.2) para la segunda etapa de análisis, cuando el fomento del empleo parcial, temporal o modalidades similares confirma una evolución negativa de los ingresos promedio, sobre todo tras el año 2010. Estas modalidades ganan un mayor peso entre el empleo de los varones mientras que en ellas la proporción se incrementaría en momentos concretos del último periodo (2012 y 2014). Pero, en cualquier caso, se confirma el descenso del valor salarial desde 2010 al retroceder los salarios reales en un 5,2% en los varones y un 2,8% en el caso de las mujeres.

TABLA 5.2 VARIACIÓN SALARIO NOMINAL Y REAL (DEFLACTOR PIB) RECIBIDO POR VARONES Y MUJERES. PORCENTAJES. PERIODO 2000-2014

	Etapa expansiva (2000-2007)		Recesión (2008-2009)		Recesión (2010-2014)	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Salarios nominales	36,2%	41,9%	-0,7%	3,8%	-4,3%	-1,8%
Salarios reales (deflactor PIB)	3%	7,3%	-0,8%	3,6%	-5,2%	-2,8%

Fuente: Elaboración propia con datos de Agencia Tributaria (AEAT)

Estos datos ponen de manifiesto el efecto combinado de la devaluación expresada en una rebaja moderada de los salarios reales como consecuencia de la congelación salarial determinada por las instituciones a partir de 2010 y la mayor relevancia de fórmulas de empleo que degradan la relación salarial entre la ocupación masculina que permanece en el mercado. Tal y como señalan los informes que estudian el efecto desagregado de la devaluación de estos últimos años, el empeoramiento del poder adquisitivo se habría concentrado principalmente en aquellos contratos de duración temporal y parcial, así como en los estratos de ingresos más bajos.¹²⁵

De todo lo anterior, podemos distinguir tres periodos que informan de los cambios experimentados por la relación salarial en ambos sexos:

- *Proceso de devaluación directa (2000-2007)*: desde 1995 se inicia un periodo en el que los salarios percibidos pierden poder de compra. Las subidas de los importes nominales no logran compensar los efectos generados por la inflación y los salarios reales se contraen progresivamente durante todo el periodo. A pesar de que su influencia afecta a hombres y a mujeres, son los primeros en quienes los descensos de los salarios son más pronunciados.

¹²⁴ Mujeres y hombres mejoran los ingresos medios recibidos en esos años en un 7,3 y 3% respectivamente entre 2000 y 2007.

¹²⁵ Para un análisis en profundidad puede consultarse CC.OO. (2015b).

- *Apreciación salarial y destrucción de empleo precario (2008-2009)*: recuperación de la capacidad adquisitiva de los salarios provocada por el efecto crisis y la expulsión de los trabajadores con salarios más bajos del mercado. Aunque el aumento se refiere al empleo total, este es mayor en el empleo masculino. Bienio de estancamiento de las cantidades nominales percibidas debido al descenso inflacionario y a la desaceleración económica que reduce los deflatores de referencia para el cálculo del valor de los salarios. Coincide con los años de políticas expansivas para paliar la crisis y la salida del empleo en condiciones más precarias. El fuerte impacto de la salida del empleo masculino provoca que se registre un descenso de los ingresos medios recibidos (nominales y reales), derivado del aumento en la rotación –y posiblemente de otros problemas ligados a la contratación–, que hace decrecer estas partidas. Por contra, las mujeres mantienen su nivel salarial y las formas atípicas parecen mantener su representación durante estos años.
- *Devaluación indirecta (2010-2014)*: se reducen progresivamente las ganancias obtenidas por los empleados debido a la extensión de contrataciones que rebajan el promedio salarial; contrataciones que cobran un mayor peso en el empleo total. La progresión de las cuantías nominales equivalentes se mantiene invariable confirmando que la devaluación directa de la media salarial se concentra en los últimos años como consecuencia de la moderación salarial por la que se inclina el gobierno en este periodo. Se produce una caída del poder adquisitivo de los salarios en términos equivalentes que, siendo más leve que en el primer periodo, solo afecta en este caso a las mujeres. Estas pierden más de un punto en sus salarios reales en términos equivalentes. Al contrario, son los varones los que ven aumentar más rápidamente que ellas las modalidades de contratación que determinan menores ingresos (devaluación indirecta) en un proceso que se extiende en el conjunto del mercado haciendo aumentar su presencia en el mercado laboral. Por tanto, los datos confirman la coexistencia de ambos tipos de devaluación en el empleo femenino mientras ellos padecerían principalmente la indirecta.

3. Distancias salariales y la discriminación de los ingresos femeninos

A los problemas de devaluación salarial, hay que añadirles la importancia que para los salarios femeninos supone mantener unos ingresos salariales que, en términos generales, se han situado siempre por debajo de la media masculina. En el agregado de las remuneraciones confluyen los salarios recibidos por el conjunto de trabajadores del mercado normalizándose la progresión de aquellos que se sitúan en los extremos salariales. En esta distribución, las mujeres suelen cobrar cantidades inferiores debido a su peor posición en el mercado, la cual puede condicionar que los efectos de las oscilaciones del ciclo económico comprometan más intensamente sus condiciones de vida sin que esto se aprecie en los datos agregados.

Existen muy diferentes indicadores que permiten calibrar la distancia salarial entre distintos grupos de trabajadores, así como detectar si su separación crece o decrece. Todos ellos confirman la existencia de una brecha de género que sitúa a las mujeres siempre por debajo en las estadísticas. Así sucede con la Encuesta Anual de Estructura Salarial que recoge el INE y los datos de la AEAT, que nos permiten comparar separadamente la evolución de las cuantías medias de los salarios de hombres y mujeres.¹²⁶

De acuerdo con ambas fuentes, las retribuciones de las contrataciones, así como las cuantías realmente recibidas por las mujeres, distan muchos de equipararse a las masculinas, aunque su tendencia haya sido desigual en el intervalo considerado. Según la EAES, los aumentos de los importes obtenidos por varones y mujeres, que alcanzarían en 2007 los 22.780 euros anuales de media para ellos y de 16.944 para ellas, han estado acompañados por un acortamiento de las distancias nominales de los salarios (tabla 5.3). Por el contrario, los registros de la AEAT se oponen y determinan la ampliación de la diferencia en los ingresos de los declarantes del IRPF que han participado laboralmente en el mercado durante esos primeros años (2000-2007). Estas discrepancias se explican por las metodologías aplicadas.¹²⁷

De igual manera ocurre en el periodo recesivo, con una caída de la brecha en las ganancias equivalentes (EAES) en los primeros años de crisis, que revertiría el acercamiento anterior a partir de 2010, concluyendo el ciclo con una distancia más elevada (hasta los 5.984 euros anuales). Si atendemos a los ingresos salariales percibidos (AEAT), la trayectoria es la contraria y la distancia salarial confirma su retroceso a valores, incluso, por debajo de los que se registraron a comienzo de siglo.

TABLA 5.3 GANANCIA Y SALARIO MEDIO ANUAL EN AMBOS SEXOS Y DISTANCIA DE GÉNERO. EUROS. AÑOS 2000, 2007 Y 2014

	2000	2007	2014
EAES			
Ganancia salarial varones	22.169	22.780	25.727
Ganancia salarial mujeres	15.768	16.944	19.745
Distancia salarial	6.402	5.836	5.982
AEAT			
Salario medio anual varones	15.239	20.750	20.537
Salario medio anual mujeres	10.266	14.568	15.917
Distancia salarial	4.973	6.182	4.620

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE) y Agencia Tributaria (AEAT)

¹²⁶ Como en el apartado anterior, la metodología aplicada difiere entre ambas fuentes estadísticas (véanse las notas 104-106).

¹²⁷ No está de más recordar que en el primer caso (EAES), se señalan las ganancias medias establecidas en los contratos de los que se mantienen empleados dos meses antes de la realización de la encuesta; y en el segundo (AEAT), se calculan los importes recibidos de media por empleado o empleada sin diferenciar el tipo de contrato con el que participan en el empleo.

Pudiendo hacer una valoración positiva de la progresión de los ingresos que las mujeres han obtenido en el mercado en los últimos quince años y que las han acercado a las percibidas por los varones, el mantenimiento de estos elevados niveles de separación salarial da cuenta de la inferior valoración monetaria de los trabajos femeninos. Ello puede derivarse del efecto combinado de dos dinámicas: la primera, el avance más modesto de las retribuciones femeninas cuando el crecimiento económico distribuye capacidad adquisitiva entre la mano de obra y, la segunda, las caídas más acusadas en momentos recesivos con el consiguiente riesgo para sus opciones de bienestar y calidad de vida.¹²⁸

3.1. Discriminación de género en las remuneraciones salariales

La literatura económica interesada en comprender la desigualdad sexual de los salarios señala recurrentemente la necesidad de desarrollar medidores adicionales que contribuyan a distinguir entre los motivos de la permanencia de la divergencia salarial. En los estudios desarrollados pueden distinguirse aquellos motivos que explican la brecha como consecuencia de la situación de empleo de las mujeres de aquellos otros que simplemente reflejan una valoración menor del tiempo productivo que dedican las mujeres.

En el primer caso, los salarios femeninos se alejan de una similitud con los ingresos masculinos por el efecto de características laborales que inciden en la obtención de remuneraciones menores: contractuales (tipo de jornada o duración) y del empleo (sector de actividad o posición ocupacional). A este tipo de desigualdad salarial se le denomina *discriminación indirecta*, para cuya determinación correspondería evaluar la posición de las mujeres en el mercado.

En cuanto a los otros motivos de la brecha de salarial, estudios posteriores comprobaron que, más allá de estas diferencias, al valorar los salarios de empleados y empleadas con igual características en el mercado, había un *gap* salarial. Es decir, existen asimetrías salariales entre ambos sexos al aislar los efectos provocados por su desigual posición en el mercado. El nombre que adquiere esta circunstancia es el de *discriminación directa* hacia el empleo femenino, la cual es innegable y reconocida desde cualquier estadístico que permite cuantificar que, ante las mismas condiciones ocupacionales, las mujeres reciben un ingreso inferior.

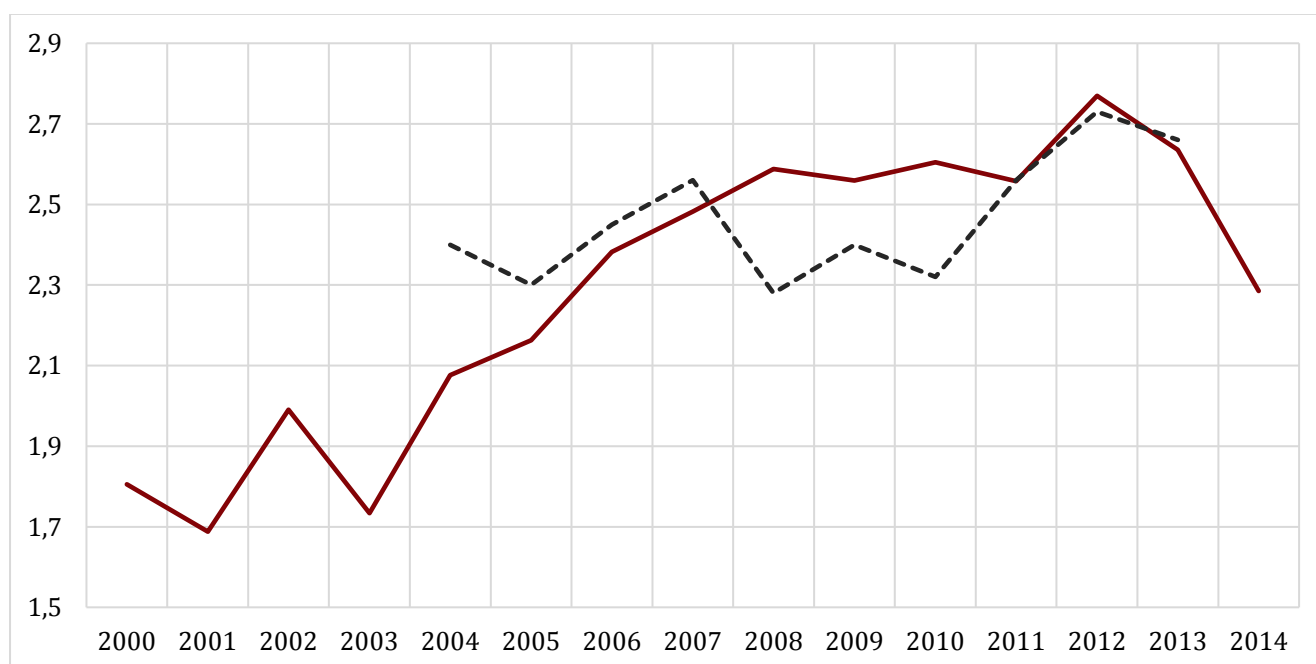
Para confirmar la distinta valoración de una hora de trabajo femenino respecto a los varones dentro del mercado, los estudios feministas han desarrollado varias propuestas que logran cuantificar la magnitud que adquieren ambos tipos de discriminación a partir, principalmente, de dos indicadores: las distancias por hora realizada de trabajo remunerado y la brecha salarial. A continuación, valoraremos los efectos de ambos tipos de discriminación.

¹²⁸ En el primer caso, esto ocurre porque dichos aumentos tienden a concentrarse mayoritariamente en los ocupados mejor situados (estratos altos de la jerarquía o puestos intermedios, sectores masculinizados de la economía, en las contrataciones fijas y a tiempo completo, etc.). En el segundo caso, es debido a que los ingresos de las mujeres, al localizarse en cotas más bajas –y en descenso–, corren el riesgo de no superar los ingresos garantes de un poder adquisitivo adecuado.

Al medir los salarios percibidos por cada hora de trabajo realizada por las mujeres y por los varones se consigue aislar el efecto que produce un desempeño desigual de las horas de trabajo a lo largo del mes o el año. De ese modo, se contabiliza la discriminación monetaria por hora realizada independientemente del sector de actividad, la escala ocupacional o el tipo de contrato al que está sujeto el puesto de trabajo.

En una muestra comparada entre los datos de la EAES y el indicador propio que hemos elaborado a partir de la información de la AEAT, se corrobora que afecta a la menor valoración económica del trabajo femenino.¹²⁹ Esta discriminación se confirma tanto en la progresión del salario hora considerando los importes nominales como en la distancia de las retribuciones reales que, en ambos casos, evolucionan al alza hasta el año 2012 (gráfico 5.3). Considerando que ha sido justamente en los últimos años de la crisis en los que el recorte salarial se ha generalizado, no sorprende que las posiciones de hombres y mujeres se estrechen en términos generales. La precariedad de los ingresos procedentes del trabajo que resultaba habitual en las contrataciones femeninas se propaga intensamente en los últimos años hacia los puestos ocupados por los varones en una secuencia que ha reducido las retribuciones por cada hora de trabajo en los últimos años.

GRÁFICO 5.3 DISTANCIA DEL SALARIO FEMENINO RESPECTO AL MASCULINO POR HORA DE EMPLEO POR CUENTA AJENA. EUROS/HORA. PERIODO 2000-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de AEAT y EAES (INE)

¹²⁹ Al acogernos al indicador que proporciona la EAES detectamos ciertas limitaciones. En concreto, el periodo facilitado para el dato del salario/hora sólo está disponible entre 2008 y 2013; asimismo, el indicador considera las horas trabajadas del promedio de asalariados y no el número total de asalariados. Debido a estas dos cuestiones, hemos recurrido a la elaboración de un indicador propio a partir del cociente de la masa salarial que ofrece la AEAT y el número de horas realizadas en el mercado de ambos sexos (EPA). Al incluir ambos indicadores en la comparativa, se demuestra un claro descuelgue entre ambos para los años en los que existen los datos disponibles de sendas variables.

En el debate económico, sin embargo, estos datos no han estado ausentes de críticas que inciden en la importancia de la localización de cada tipo de empleo para invalidar la existencia de discriminación hacia el trabajo femenino al que remiten los datos anteriores. A su contestación se orientaron los esfuerzos por desarrollar un índice que permitiera contrastar que, incluso cuando todas las características del empleo coinciden y sus trabajos en el mercado responden a las mismas tareas, el *gap* salarial continúa existiendo.

En la mayor parte de las investigaciones la variable estadística a la que se recurre para medir la discriminación directa es la brecha salarial (BS).¹³⁰ No es de extrañar que, desde su origen, este indicador haya recibido una gran atención en el análisis económico ya que, mediante él, se cuantifica la desigual valoración que separa la retribución de hombres y mujeres en el desempeño de un mismo trabajo.¹³¹ Cuando su valor es positivo, esto permite hablar, sin condicionalidad ninguna, de una discriminación directa demostrándose que, por el simple hecho de ser mujer, el trabajo realizado vale menos.¹³²

A la hora de analizar la importancia de esta magnitud para el conjunto de actividades económicas, podemos confirmar algunos cambios en el nuevo siglo con los datos disponibles de la EES. Como ya detectaron Murillo y Simón (2014) en su estudio sobre la dispersión salarial en España durante la primera década del actual milenio, la discriminación que indica la BS parece ir en aumento. Aunque es necesario mencionar que no se trata de un proceso ni constante ni homogéneo, por lo que los datos habrán de considerarse con cautela, dado el cambio observado que separa los valores en ambos periodos de análisis.

Durante los primeros años del actual milenio, las últimas olas de las que dispone la *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial* (1995, 2002 y 2006) evidencian que, con la expansión económica, la BS se redujo significativamente en España, tal y como ocurriera en otros países avanzados del área comunitaria. Tanto en el paso de 1995 al 2002 como con la entrada en 2006, el valor de la variable se reduce hasta el 17,9%.¹³³ Si utilizamos los registros que ofrece Eurostat, en base a los datos de la EAES del INE, se observa que dicha caída no corresponde con un proceso

¹³⁰ La BS o *gender pay gap* la define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres expresado como porcentaje del promedio de los ingresos brutos por hora de los hombres. Al existir dos retribuciones distintas, nos referimos a la distancia o la brecha salarial para tratar de identificar la magnitud de dicha separación que nos indica la discriminación directa que sufren las mujeres en sus salarios.

¹³¹ En algunos casos han sido empleados para su estimación los salarios anuales (con datos de las EPF), mientras que en otros se emplean los salarios por hora (basados en datos de la EES o el PHOGUE) o diarios (MCVL). Al igual que hicieran Carrasco y Jimeno *et al.* (2011) o Lacuesta e Izquierdo (2012) o Casado y Simón (2013), la opción que más puede orientarnos a comprender la diferencia salarial de hombres y mujeres aislando las diferencias contractuales de su participación laboral, sería la segunda, cuya expresión quedaría expresada de la siguiente forma:

$$BS: \left(\frac{\text{Salario bruto hombres por hora} - \text{Salario bruto mujeres por hora}}{\text{Salario bruto hombres por hora}} \right) \cdot 100$$

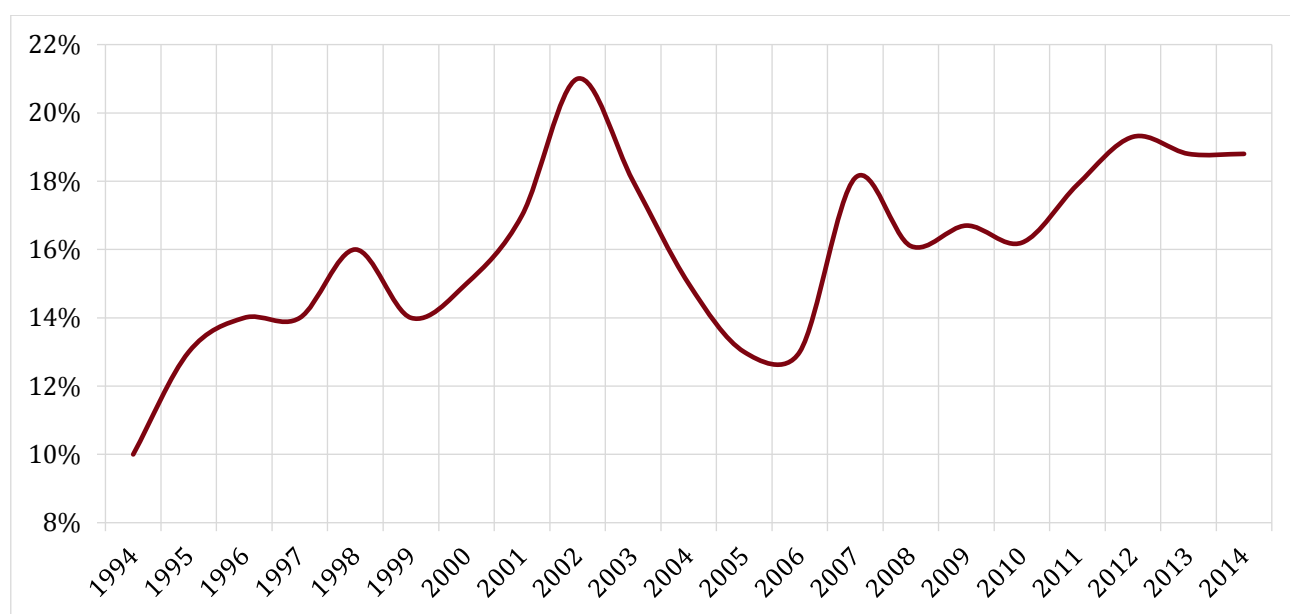
¹³² Pueden encontrarse revisiones recientes de esta cuestión sobre las diferencias salariales en Ponthieux y Meurs (2015) y Blau y Kahn (2016).

¹³³ Datos de EES de 1995, 2002 y 2006 disponibles en el INE

corrector lineal, es decir, de reducción progresiva; sino más bien se debe a una caída parcial con un mínimo, precisamente, en el 2006 que hace que, respecto al año 2002, los valores mejoren.

Si escogemos cualquier otro periodo, como el que se muestra a continuación, la trayectoria resulta mucho menos positiva (gráfico 5.4). Lo curioso es que, al año siguiente (2007), cuando todavía los efectos de la crisis no son evidentes en el mercado laboral, aumenta el valor del indicador. Luego, con la crisis y las repercusiones que sacuden el mercado de trabajo hasta la actualidad, la distancia salarial que expresa el efecto de la discriminación directa hacia los salarios de las mujeres se traduce en un empeoramiento claro y progresivo de los datos de BS hasta 2014.

GRÁFICO 5.4 BRECHA SALARIAL EN EL SALARIO/HORA. PORCENTAJE. PERIODO 2000-2014



Fuente: Eurostat (NACE rev 1 hasta 2006 y NACE Rev 2) en base a la EAES (INE)

Si observamos la serie anterior, comprobamos oscilaciones que impiden establecer conclusiones cerradas respecto a la relación de los acontecimientos económicos y la discriminación del trabajo femenino. La única conclusión posible, en el periodo de análisis, es que la BS aumenta en una secuencia muy desigual en los años de crecimiento que parece mantenerse o incrementarse cuando la situación económica es adversa. Los datos de los últimos años podrían sugerir, además, que cuando se aplican medidas regresivas en el mercado de trabajo se produce el mantenimiento de unos niveles elevados de la BS.

3.2. Retribución variable y complementos salariales de hombres y mujeres

Además de los salarios directos, para el estudio de los ingresos obtenidos por los trabajadores, parece necesario incluir otras partidas no recogidas en los datos anteriores pero que son cruciales para analizar los ingresos de hombres y mujeres. Se trata de las retribuciones variables,

que forman parte de las compensaciones salariales en determinadas ocupaciones y complementan las percepciones periódicas recibidas.

Se distinguen varias tipologías de complementos que separan el salario bruto, que se refleja en sus contratos, de las ganancias realmente obtenidas durante el año. Estas pueden agruparse según estén o no sujetas a las cotizaciones sociales.

Las primeras se refieren a los complementos salariales que se suman al salario base que se obtiene del empleo donde pueden distinguirse los de tipo personal, que se derivan de las condiciones del trabajador (antigüedad, conocimientos especiales y todos aquellos que la empresa quiera incluir para mejorar el sueldo de la persona), por el puesto de trabajo o pluses (peligrosidad, horario nocturno, responsabilidad especial, etc.), por nivel de empleo o resultados (incentivos por rendimiento o por objetivos conseguidos, pluses por puntualidad, horas extras, etc.), periódicos (pagas extraordinarias y posibles participaciones en los beneficios anuales de la empresa) o en especie (percepciones no dinerarias que el trabajador reciba con límites establecidos en la normativa).

En cuanto a la segunda modalidad, se trata de percepciones no salariales que se añaden por el gasto adicional que supone la propia actividad del puesto de empleo ocupado. Las más habituales son las dietas de viaje, los gastos de locomoción, los pluses de distancia y las indemnizaciones por traslado a otro centro de trabajo. Todas ellas se consideran percepciones no salariales.

De ambas categorías, las partidas que acentúan las diferencias en los ingresos disponibles de la población empleada se encuentran en la primera. Somos conscientes, sin embargo, de que durante la etapa expansiva se han incorporado modalidades de pago adicionales a estos conceptos, que situarían las remuneraciones muy por encima de los datos salariales disponibles (que únicamente recogerían algunas de las partidas señaladas). Asimismo, existen formas de remuneración que no figuran en las estadísticas del salario por la forma en la que se aplican a los ingresos de sus perceptores. Estas afectan principalmente a empleados de alto rango y puestos directivos de organizaciones privadas que reciben montos importantes a través de primas, participaciones en acciones o dividendos, *stock options*, etc., que ponen de manifiesto las ventajas de ocupar estas posiciones privilegiadas.¹³⁴ En estas y otras situaciones, no existe registro estadístico alguno, debido, entre otros motivos, a la ilegalidad de sus formas o su no contabilidad como rendimientos obtenidos del trabajo. Esta anomalía provoca que los datos que podemos apuntar disten mucho de revelar la magnitud real que adquieren.

La presencia de partidas retributivas al margen del salario base resulta ser menos frecuente en el caso de las mujeres. La explicación reside en el hecho de que estas fórmulas de compensación suelen tener un peso mayor en los ingresos de aquellos que ascienden por la jerarquía ocupacional donde la representación femenina es muy minoritaria.

¹³⁴ Puede disponerse de información sobre los privilegios que suponen en la información incluida en el cuadro 5.1. de este capítulo.

En este sentido, los datos del INE (Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial) señalan que el porcentaje de estos complementos añadidos al salario bruto se han mantenido entre el 10-15% de las remuneraciones percibidas tanto en hombres como mujeres en los años en los que se dispone de información (2002, 2006, 2010 y 2014). Estos complementos suponen un menor porcentaje en la composición salarial de las retribuciones femeninas situándose un punto porcentual por debajo en la comparativa masculina.¹³⁵

En cuanto a la importancia de estos pagos extraordinarios respecto al salario total, esta ha progresado acorde con la creación del empleo en nuestro país, recurriendo a estas modalidades más a menudo durante los primeros años y recortando su peso relativo hasta los años más recientes. En 2014, la situación quedaría de la siguiente manera: el 88,1% de las retribuciones femeninas corresponden al salario ordinario y en ellos solo el 87,1% que, por contra, sitúan la importancia de las compensaciones extraordinarias en un 11,62 y 12,48 respectivamente.

4. Mecanismos de protección frente a los bajos ingresos. El salario mínimo interprofesional (SMI)

Con el fin de evitar que las alteraciones del mercado impidan garantizar a la población la consecución de unos ingresos suficientes para una vida digna, las economías europeas disponen de distintos mecanismos de protección que distribuyen recursos y servicios con tal objetivo (pensiones de jubilación, rentas asistenciales, coberturas por desempleo, etc.). Dentro de este entramado se encuentra un instrumento que permite a las instituciones públicas proteger los ingresos de los trabajadores. Se trata del salario mínimo interprofesional (SMI), el cual determina la retribución mínima que percibirá el trabajador referido a la jornada completa legal en cualquier sector de actividad sin distinción de sexo, edad, tipo de contrato, etc.

La fijación del salario mínimo se remonta a 1964 pero no es hasta 1998 cuando se desarrollan las características de las que dispone hoy en día este instrumento de subsistencia que garantiza unos ingresos mínimos por participar en el empleo cada año.¹³⁶ Su importe se establece atendiendo a determinadas variables económicas de tipo coyuntural: la variación de precios y otras como serían la productividad o el peso de los salarios en la renta.

Aunque el SMI tiene carácter anual, la aparición de modalidades atípicas de trabajo ha supuesto la fijación de sus cuantías también en términos mensuales y en casos excepcionales, como ocurre en el caso de trabajadores eventuales o del hogar, aparecen reflejados los mínimos diarios y por hora. Sin embargo, la proliferación de ciertas modalidades de contratación en los últimos

¹³⁵ Concretamente los porcentajes femeninos para esos años son del 14,14 (2002); 15,21 (2006) y 11,62% (2014).

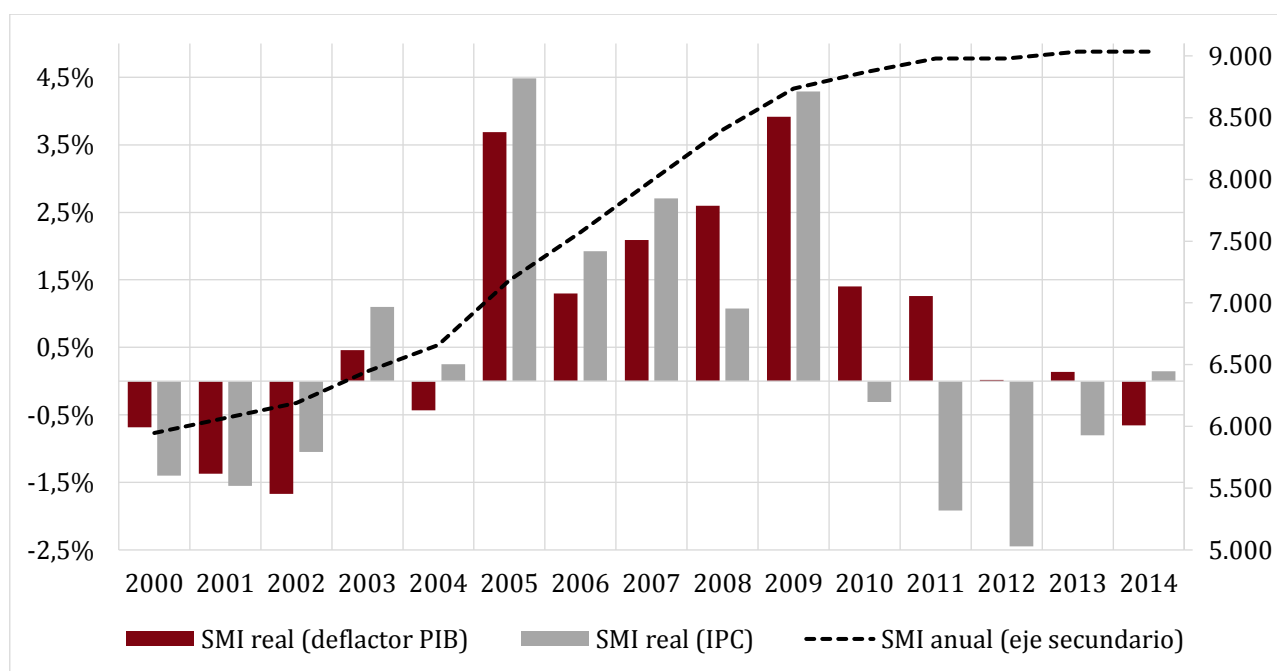
¹³⁶ Desde 1980 su determinación pasa a ser competencia estatal y su reconocimiento quede recogido en el Estatuto de los Trabajadores (art. 27). Hasta 1998 su importe se establecía según tres tramos de edad: un salario mínimo para los menores de 17 años, otro para los que tuvieran 17 años y uno último para los mayores de 18 años. A partir de entonces, la fijación de su importe es competencia del Gobierno que, previa consulta a la patronal y organizaciones sindicales, establece su cantidad mediante la publicación de un Real Decreto.

tiempos, como la introducción de los contratos de aprendizaje a menores de 25 años en 1994, hace que no toda relación laboral supere el importe fijado por su carácter de excepcionalidad.¹³⁷

La potencialidad de este instrumento de protección ante la vulneración del derecho a unos ingresos mínimos en el desarrollo de la actividad laboral habría mejorado en algunos momentos de bonanza económica, pero habría visto reducida su función protectora en los primeros 2000 y en los últimos años de crisis. El importe del SMI ha evolucionado con una actualización nominal positiva hasta 2009 y se estanca en los años siguientes, manteniéndose casi invariable hasta el final del periodo considerado. Esta evolución, en contra de su finalidad, no ha garantizado el poder de compra de los empleados situados en los niveles más bajos de la estructura salarial, incluso en algunos momentos del ciclo expansivo.¹³⁸

Aun teniendo en cuenta las diferencias que observamos al utilizar uno u otro deflactor (respecto al PIB o el IPC), es evidente el efecto de la devaluación de los ingresos mínimos fijados durante la etapa expansiva y en los últimos años recesivos. Sus consecuencias, sin embargo, se distribuyen de forma desigual entre la clase trabajadora y son solo en aquellos segmentos de empleados cuyas remuneraciones eran las mínimas legales donde se concentran sus efectos.

GRÁFICO 5.5 VARIACIÓN DEL SMI REAL (DEFLACTOR DEL PIB Y DEL IPC) (PORCENTAJES) Y CUANTÍA ANUAL (EUROS). PERIODO 2000-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de la AEAT y Banco Mundial (IPC).

¹³⁷ El SMI no contrarresta los efectos que supone una contratación precaria como es la eventualidad o la parcialidad, al no compensar el coste de la rotación entre contratos ni la diferencia salarial que impide a estas alcanzar la cantidad fijada.

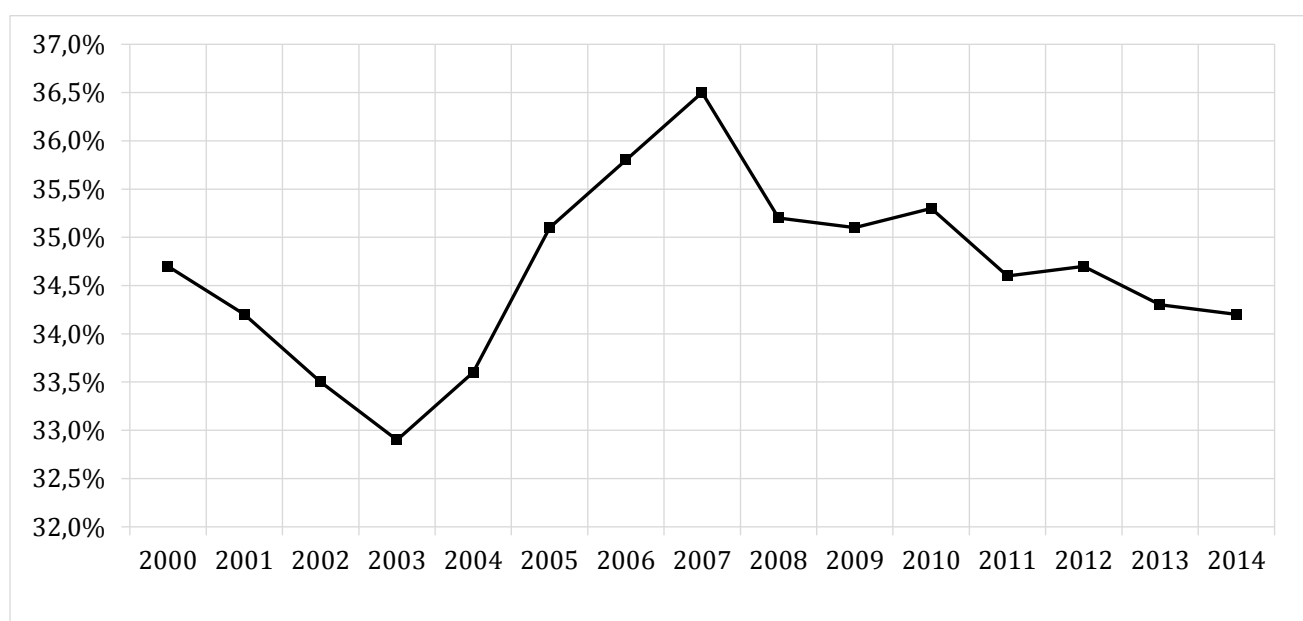
¹³⁸ En concreto, la variación del valor real del SMI se ha situado por debajo de cero entre 2000 y 2003. En los últimos años de bonanza económica (2005-2007), el SMI crece por encima de la inflación, incluso en los primeros años de la crisis (2008-2009). Poco después, a comienzos del 2010, cuando las políticas de austeridad y el ajuste salarial comienzan a notarse en España, la actualización institucional del SMI se congela y en los años posteriores no se logra compensar los bajos niveles de inflación registrados (2010-2014).

Dado que el SMI, a pesar de su cuantía, es relevante en cuanto a su peso en relación a la evolución general de los salarios, varios autores proponen la utilización de un índice que permita determinar si su evolución ha correspondido a la progresión del salario medio en la economía española y, por ende, a la de otras variables con las que este se relaciona (como es el caso del PIB o de la productividad). Se trata del denominado índice de Kaitz, el cual valora la progresión del SMI como resultado de dividir este entre el salario medio o –excepcionalmente– el mediano del ingreso nacional.¹³⁹

De todos los países en los que pueden obtenerse datos suficientes de este índice,¹⁴⁰ España se sitúa en la última posición en la UE15, con el menor peso de este cociente, que representa el nivel de protección que supone el SMI para adecuarse a unas condiciones mínimas de vida respecto a la evolución general de los salarios del país. La tendencia que muestra el gráfico siguiente alberga pocas esperanzas hacia un posible acercamiento con los homólogos europeos.¹⁴¹

Al igual que ocurría con las variaciones reales de las cuantías del SMI, el índice presenta una mejora solo en aquellos años en los que el poder adquisitivo de este mínimo salarial mejoró. Por el contrario, antes y después del intervalo comprendido entre 2004 y 2009, el SMI se aleja de los salarios medios y desciende el peso relativo de este índice hasta 2014, incluso por debajo de su valor a comienzos de siglo.

GRÁFICO 5.6 ÍNDICE DE KAITZ PARA EL SMI ESPAÑOL. PORCENTAJE. PERIODO 2000-2014



Fuente: Eurostat, Statistics on wages and labour costs

¹³⁹ El índice de Kaitz es el resultado del cociente entre el salario mínimo y el salario medio o –excepcionalmente– el mediano del ingreso nacional (Kaitz, 1970).

¹⁴⁰ La información disponible para la UE15 no es completa porque en unos casos no existe la fijación de un único SMI.

¹⁴¹ Según datos del Banco de España (Galán y Puente, 2012) se sitúan por encima de España en 2010 los siguientes países: Bélgica, Irlanda, Grecia, Francia, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido. El resto de países de la UE15 no figuran en el estudio y España quedaría a la cola de este ranking.

El uso que se le ha dado a este instrumento de garantía salarial en el caso español ha sido insuficiente y no ha logrado responder a los objetivos planteados. Ni las cuantías en las que ha quedado fijado el SMI ni tampoco su actualización contribuyen a una mejor distribución salarial que beneficie a los que se sitúan en los límites más bajos de la escala retributiva.¹⁴² Y no olvidemos que, dentro de esos límites inferiores, la presencia de las mujeres es significativa.

5. El aumento de la desigualdad salarial en mercado de trabajo

El problema de la desigualdad salarial constituye un aspecto de primera magnitud en la economía española, entre otros motivos, porque las retribuciones que provienen del empleo son centrales en la distribución de la riqueza obtenida y fundamento para la cohesión social entre la población (Ayala *et al.*, 2013). El mayor distanciamiento entre las retribuciones es resultado de distintos factores, entre los cuales se encuentra recurrentemente en las investigaciones la feminización del mercado de trabajo, la terciarización de la economía o los cambios tecnológicos y organizativos aplicados en las empresas y que han permitido la reducción y fragmentación salarial de los trabajadores dentro de los centros de trabajo. Todos ellos contribuyen a la segmentación retributiva de los trabajadores y amplía las distancias entre las condiciones de trabajo y de vida de unos y otros grupos mediante la rebaja de la protección de los trabajadores peor posicionados (Atkinson, 2008).

España muestra una desigualdad salarial más elevada que el conjunto de la UE que no ha dejado de crecer en los últimos años y ha llevado a situar a España en el ranking de los países más desiguales (Bonhomme, 2012; EUROPEAN PARLIAMENT, 2014). En este sentido, cabe preguntarse cómo ha evolucionado en los años de bonanza económica la corrección de la desigualdad salarial del empleo, así como en los años de recesión posterior durante los que se confirman momentos muy diferentes para el desempleo y la progresión de los salarios en nuestro país.

Las perturbaciones económicas de los últimos años han tenido consecuencias distintas tanto para el empleo como para los salarios que, por extensión, se han trasladado a las opciones de vida de la población trabajadora. Han sido recurrentes los análisis que han destacado el efecto positivo de las tasas de crecimiento registradas hasta el inicio de la crisis sobre la creación del empleo y la subida de las retribuciones salariales, a pesar de que su reparto no ha logrado reducir las distancias entre los distintos estratos de trabajadores. La llegada de la crisis, por su parte, termina con las oportunidades de los años previos y sirve como argumento del empeoramiento de la situación, sin la salvaguarda de unas instituciones que se impliquen en la aplicación de una

¹⁴² La cuantía del SMI se sitúa en unas cotas que difícilmente permiten un nivel de vida adecuado ni evitan el riesgo de pobreza entre las personas que lo reciben. En el periodo de análisis escogido, el importe ha oscilado entre los 424,8 euros mensuales (5.947 euros anuales al multiplicarse por 14 pagas, 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias) en el año 2000 (regulado por el RD2065/1999 del 30 de diciembre de 1999) y los 645,3 euros (9.034,2 euros) en 2013 y 2014 (RD1717/2012 del 28 de diciembre de 2012 y el RD 1046/2013 del 27 de diciembre de 2013).

política pública que evite concentrar las consecuencias recesivas en los segmentos más vulnerables del empleo.

Los principales indicadores que reflejan la desigualdad de ingresos entre la población no arrojan datos de equidad entre los trabajadores. Así lo corroboran los datos del indicador S80/20, que muestra el peso relativo de las ganancias del quintil con mayores ingresos respecto de aquel con las partidas más bajas. En este caso, los primeros perciben 5,4 veces más que los últimos en 2000 y, lejos de mejorar por la coyuntura tan dispar que determinaron los subperiodos posteriores, en 2007 y 2014 la ratio fue del 5,5 y 6,8 respectivamente.¹⁴³ Por tanto, los logros alcanzados en la ocupación en el mercado y los instrumentos de distribución del ingreso impidieron avanzar en la igualdad de las condiciones de vida de la población cuyas expectativas se evaporaron cuando llegan los síntomas de la recesión y los esfuerzos de la política económica se dirigieron en exclusiva hacia la recuperación del crecimiento.

Para la cuestión que nos ocupa, lo relevante es conocer la evolución de las partidas salariales de los que han entrado o se han mantenido en el empleo, con el objetivo de contrastar si la dispersión salarial ha aumentado en el conjunto de trabajadores, así como la intensidad que cobra en el caso específico de las mujeres. Se recurre, para ello, a la distribución del empleo por niveles de salario a partir de dos fuentes estadísticas; por un lado, la AEAT que compara la distribución respecto al SMI y, por otro lado, la EPA que establece la delimitación a través de deciles de ingreso.

5.1. Dispersión salarial y la discriminación sexual en la distribución de las remuneraciones

Uno de los indicadores más habituales para abordar la distribución de asalariados es representando la magnitud de sus salarios en relación al SMI.¹⁴⁴ Tras confirmar que la magnitud del SMI pierde potencial como mecanismo institucional para proteger a los trabajadores frente a la oferta de unas cuantías por debajo del mínimo legal, ahora es necesario aportar información sobre el peso que empleados y empleadas tienen en los distintos niveles de la escala salarial.

Encontramos discrepancias entre el primer y segundo periodo de análisis. Mientras el avance del empleo de los primeros años genera una mejora en los trabajadores situados en los primeros escalones salariales, que no llegan a ganar siquiera una vez el SMI, la incidencia de la crisis no solo hace retroceder dicho resultado, sino que incrementa el porcentaje general de empleo situado en los primeros niveles de la distribución.

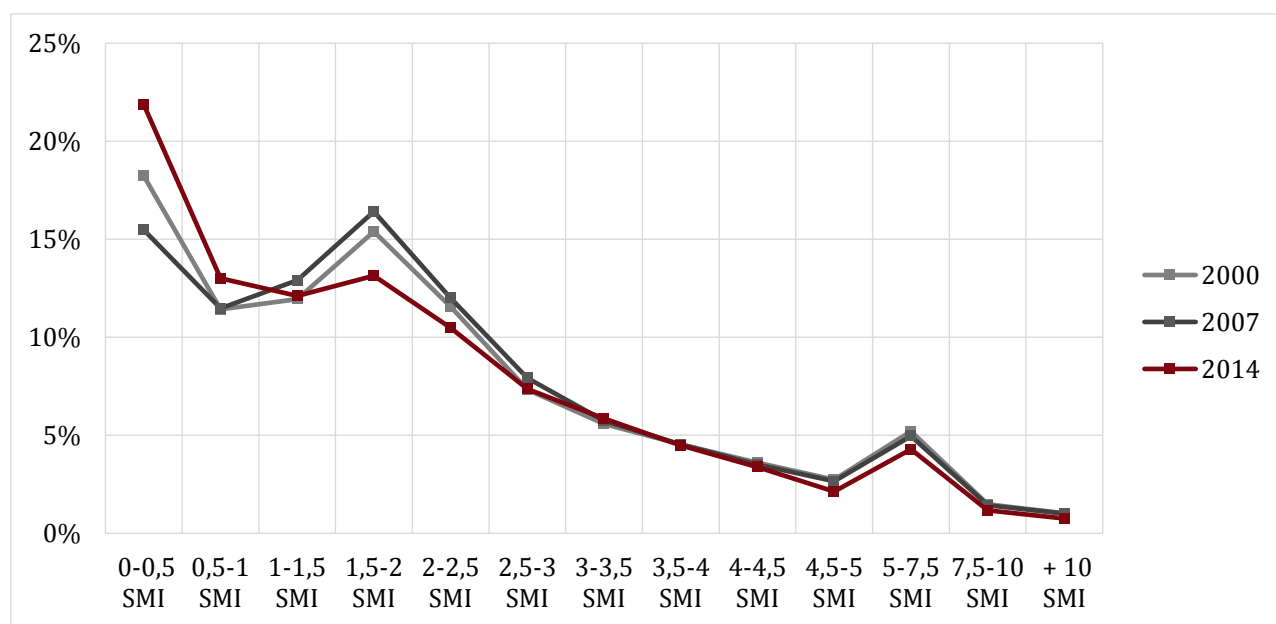
Los datos proporcionados por la AEAT permiten referirnos al resultado de los primeros años como una mejora parcial ya que, al fijarnos con detenimiento en las series, la alteración solo se

¹⁴³ Datos extraídos de Eurostat.

¹⁴⁴ Se incluyen los porcentajes de trabajadores, hombres y mujeres, en función de su ganancia anual con respecto al SMI del año 2013 en base a la información de la Encuesta de Estructura Salarial.

produce desde los niveles más básicos hacia los siguientes estratos que siguen siendo de la parte inferior de la distribución. La composición del resto de estratos salariales no varía prácticamente nada al superar las tres veces el SMI, lo que parece desconectar las alteraciones producidas en los últimos años con sus posibles efectos en los trabajadores mejor posicionados desde la perspectiva de los ingresos.

GRÁFICO 5.7 DISTRIBUCIÓN DE ASALARIADOS EN FUNCIÓN DE SUS SALARIOS RESPECTO AL SMI. PORCENTAJES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014

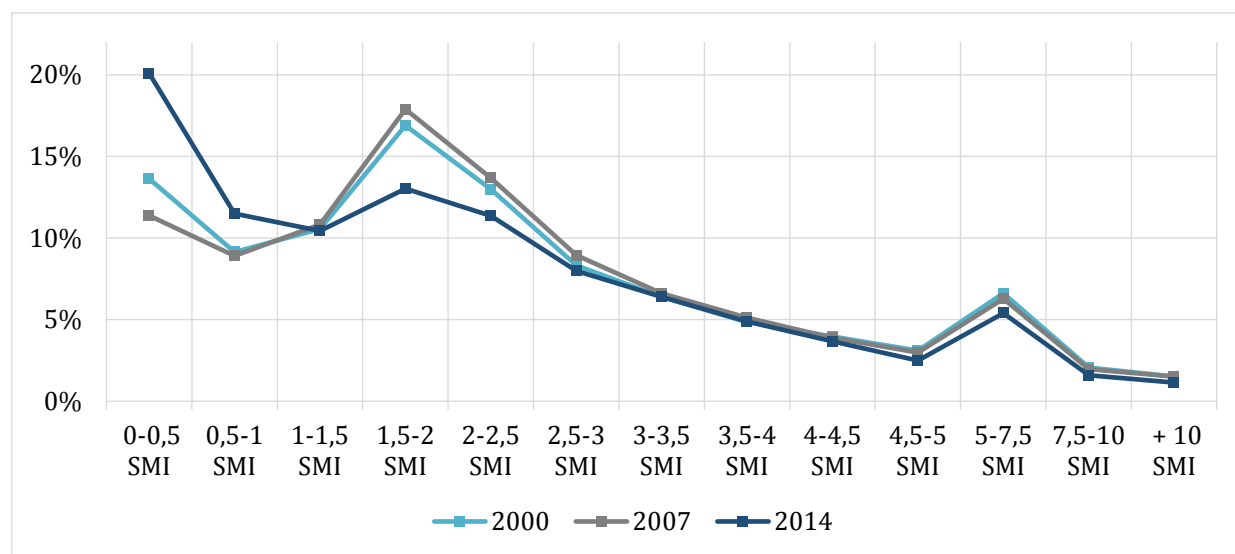


Fuente: Agencia Tributaria (AEAT)

Puede llamar la atención que una parte de los trabajos no alcancen la cuantía mínima legal pero la incógnita desaparece si recordamos la excepcionalidad que suponen las contrataciones que no cumplen con la jornada completa estipulada con la que se relaciona el SMI. Son además las modalidades de contratación atípicas en las que las mujeres se situarían en mayor medida en el mercado y que nos alejan de una distribución paritaria respecto a los varones.

Los datos siguientes verifican el mayor peso femenino en los niveles inferiores de la distribución. Una mayor densidad femenina que se mantiene hasta superar en más de una vez y media el SMI y cuya presencia, una vez sobrepasado se reduce paulatinamente a unos niveles mucho más reducidos que los observados en el empleo masculino. En la comparativa, se aprecian algunos cambios generados en la transición de una etapa a otra que parecen recaer en mayor medida en los varones poniendo en riesgo su posición de privilegio salarial en el mercado.

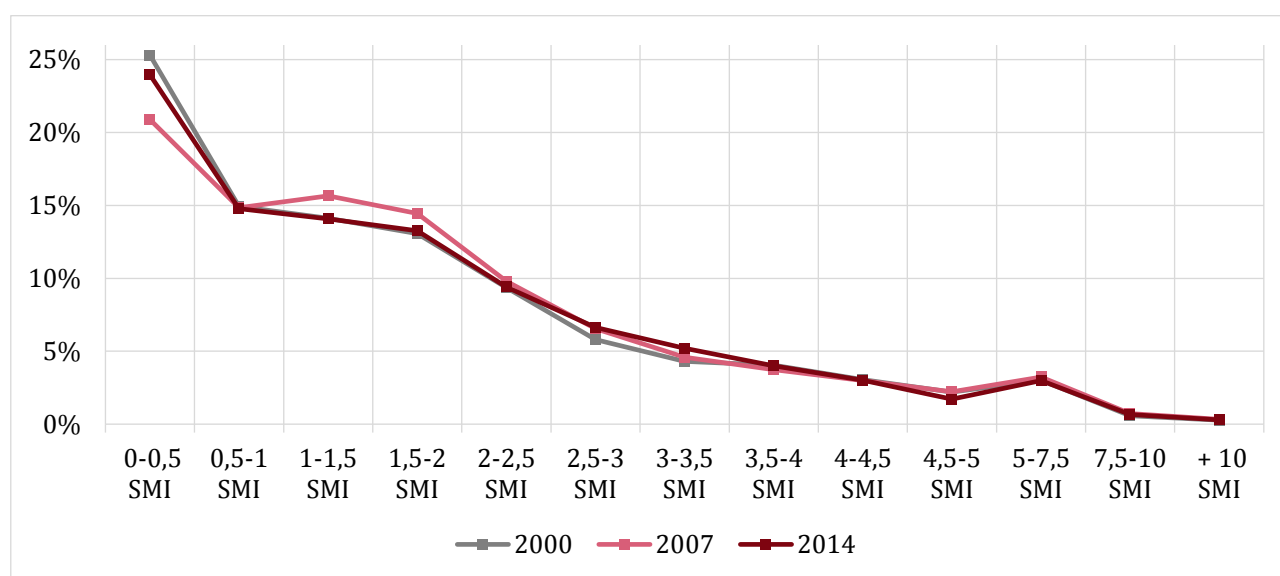
GRÁFICO 5.8 DISTRIBUCIÓN DE LOS VARONES EMPLEADOS SEGÚN SU SALARIO RESPECTO AL SMI. PORCENTAJE. AÑOS 2000, 2007 Y 2014



Fuente: Agencia Tributaria (AEAT)

La evolución en el periodo de crecimiento contrasta con la interpretación optimista de los acontecimientos, que empujaba a pensar que propiciarían mejoras generalizadas para el conjunto de trabajadores y se estrecharían las distancias salariales de género. Con la excepción del estrato más bajo, las brechas entre sexos crecen y se mantienen en favor de ellos en todo momento al ascender por la escala. El impacto de los años recesivos sobre el empleo en los varones pone de relieve que, aunque los empleados más perjudicados por el efecto expulsión de los primeros años fueron los peor situados en el mercado, se mantuvo una fracción de empleo a tiempo completo que dio continuidad a su presencia en los niveles inferiores y medios de la distribución, y siempre por encima del SMI.

GRÁFICO 5.9 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EMPLEADAS SEGÚN SU SALARIO RESPECTO AL SMI. PORCENTAJE. AÑOS 2000, 2007 Y 2014



Fuente: Agencia Tributaria (AEAT)

Por tanto, el aminoramiento de las distancias se explica por una cierta mejora en el empleo de ambos sexos durante los primeros años, que fue notablemente mejor en ellos; y por el fuerte empeoramiento posterior que, aun siendo generalizado, hizo variar más pronunciadamente la estructura salarial de los varones.

El hecho más preocupante es que el porcentaje, tanto en ellos como en ellas, que se sitúa en los niveles inferiores ha crecido entre 2000 y 2014. Si dividimos la escala y cogemos los seis primeros niveles que coinciden con los menores salarios relativos al SMI (hasta tres veces el SMI), tanto en 2000, 2007 como en 2014 la presencia de las mujeres es del 82% y la de los hombres crece del 71% de los primeros años al 74% del 2014.¹⁴⁵ En el otro extremo, podemos confirmar que los estratos superiores se ven inalterados en ambos sexos en la etapa expansiva y se produce un cambio, al reducirse el papel de los hombres tras siete años de crisis.

Vemos que, más allá de la coyuntura, nuestra economía tiende a concentrar a los trabajadores en los niveles inferiores de ingresos y perpetúa las brechas en los extremos. Si miramos al gráfico comprobamos que se afianza la posición de los hombres en niveles medios y se refuerza la distancia en el extremo superior. Ello permite decir que la situación por la que ha atravesado nuestra economía en los distintos periodos escogidos supone un empeoramiento para las peores posiciones laborales donde las mujeres mantienen todavía hoy un riesgo mucho mayor; sin embargo, los estratos superiores parecen inalterables a pesar de las transformaciones económicas.

5.2. El efecto de la discriminación en la dispersión salarial dentro deciles de ingreso salarial

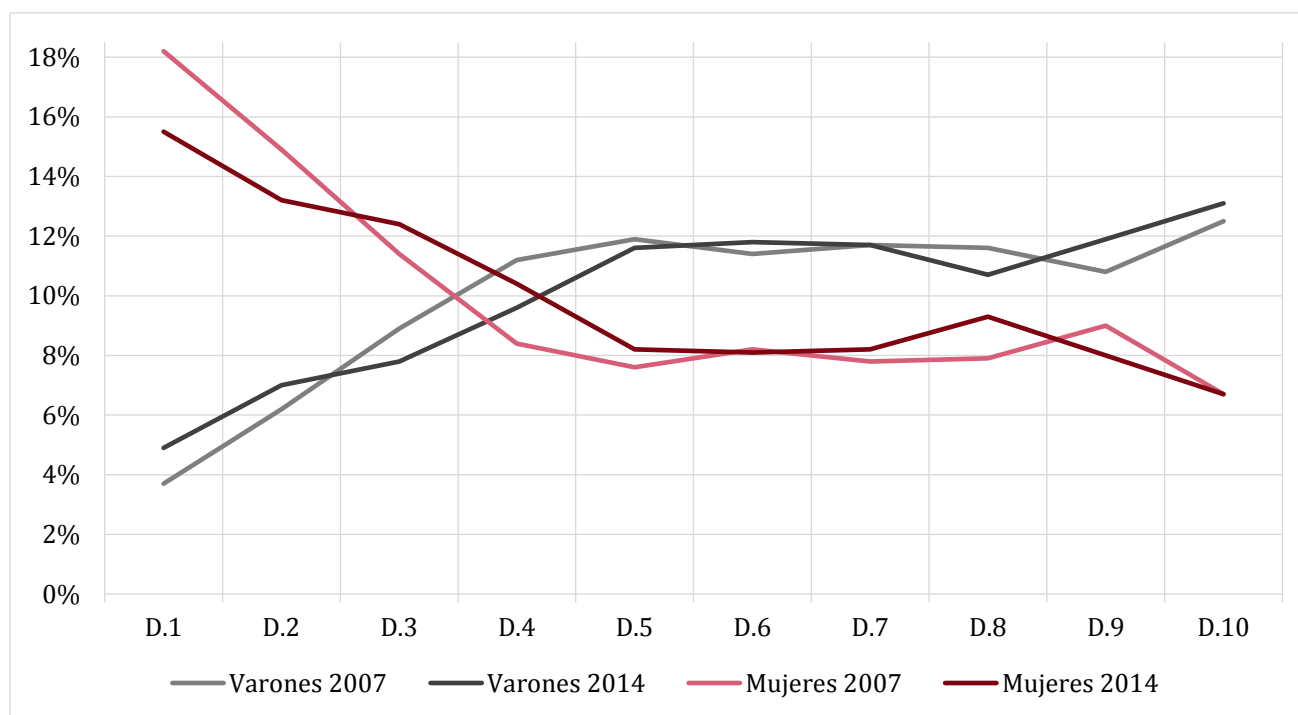
Con el objetivo de profundizar en el papel de las empleadas en la distribución salarial, las líneas siguientes examinan la escala retributiva a partir de los deciles de ingreso, complementando de esta manera el indicador anterior referido al SMI. A pesar de no contar con datos desagregados por sexos hasta el año 2006, la información que facilita la EPA ofrece información relevante que confirma el aumento de la desigualdad.

Tal y como se observa en el gráfico 5.10, el reparto de asalariados atendiendo al género resulta divergente, sin que la coyuntura haya alterado la tendencia general. Mientras las mujeres se ubican en los deciles de ingreso inferior y van perdiendo importancia relativa al ascender en la ordenación de los grupos por nivel de ingreso, los hombres adquieren una mayor representación al acercarnos a ese grupo que recoge al 10% de los empleados con mayores salarios derivados del empleo principal.¹⁴⁶

¹⁴⁵ La subida en ellos se produce principalmente a partir del 2012 cuando el efecto de la reforma de ese año comienza a notarse por esta magnitud.

¹⁴⁶ La masculinización de los altos niveles salariales es clara tanto antes como después de la crisis. En 2007 el 66% de los asalariados situados en los deciles de altos salarios (D.9 y 10) eran varones y en 2014 se mantuvo un nivel semejante con el 65%.

GRÁFICO 5.10 DISTRIBUCIÓN DE ASALARIADOS POR DECILES DE SALARIO. PORCENTAJES. AÑOS 2007 Y 2014



Fuente: EPA, INE

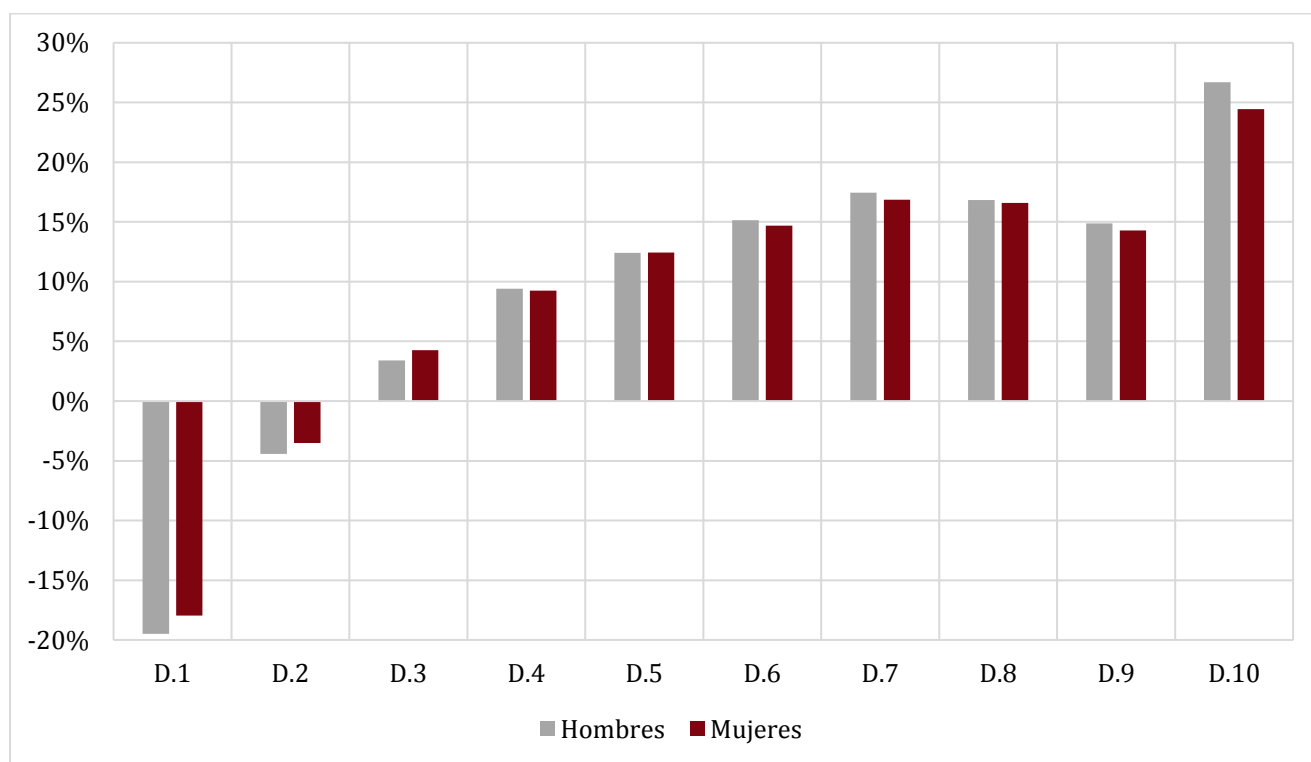
Los cambios observados en el periodo de crisis no alteran sustancialmente la representación general de ambos sexos en la distribución. Durante los últimos siete años, la concentración del efecto de expulsión en los varones y la merma salarial en el conjunto de los asalariados han propiciado efectos casi opuestos en empleados y empleadas. Por un lado, se ha producido un aumento en la presencia masculina en los extremos de la escala (D.1, 9 y 10) en perjuicio de los niveles intermedios altos (D.8) y bajos (D.3 y 4), mientras que se ha mantenido igual el centro de la escala (D.5, 6 y 7). Por otro lado, las mujeres que, como ellos, mantienen posiciones en los deciles medios, el descenso que se produce tanto en los extremos inferiores (D.1 y 2) como en el intermedio superior (D.8), se compensa a costa de los estratos intermedios bajos (D. 3 y 4) y altos (D.9).

Podría decirse que, con la crisis, aquellos empleados varones que han conservado su empleo o han entrado en el mercado lo han hecho, bien con unos niveles altos de ingreso –presumiblemente los que han mantenido sus trabajos–, o bien con bajos salarios –que retribuyen los nuevos puestos creados–. Sin embargo, en el caso de las mujeres, la recesión ha equiparado los niveles salariales por una igualación en los salarios de las que han permanecido ocupadas y por la destrucción de empleo en los niveles de ingreso más bajos. El resultado ha sido una reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres en la parte baja de la distribución que mejora las posiciones femeninas y empeora las masculinas y una mayor dispersión en los niveles altos donde ellos habrían mejorado sus registros.

Todo ello, ha de ser acompañado con el estudio de las cuantías que determinan la separación del empleo por estratos de ingresos porque puede resultar que el punto de determinación altere los ingresos percibidos por la totalidad o tan solo por una parte de la distribución. De ese modo se podría comprobar si las cantidades recibidas por las posiciones privilegiadas de la escala progresan hacia una mayor dispersión o contracción de los ingresos.

A este respecto, se demuestra que, efectivamente, los importes salariales acentúan las asimetrías en las remuneraciones y separa especialmente a los empleados situados en los límites de la distribución. Pero las diferencias no acaban ahí, porque las cuantías que separan cada agrupación por deciles en hombres y mujeres no cortan en la misma cantidad ni han evolucionado de la misma manera en ambos casos. En los extremos, las mujeres ofrecen unos salarios de corte bastante menores que ellos y las distancias se amplían al comprobar los datos de 2014.¹⁴⁷ En ambos casos, las retribuciones femeninas se sitúan por debajo en una distancia que se reduce en las cuantías más bajas casi a la mitad (de 44,5 euros mensuales a 28,3 en D.1) pero que se amplía en las altas (de 215,6 euros a 352,3 en D.10).

GRÁFICO 5.11 EVOLUCIÓN DE LAS CUANTIAS DE LOS SALARIOS MEDIOS DE CORTE ENTRE DECILES DE INGRESO FEMENINOS Y MASCULINOS. PORCENTAJES. AÑOS 2007 Y 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Tras siete años de crisis, los 492,4 euros que en 2007 marcaban el salario medio del primer decil descienden a 404 euros en las mujeres (de 537 a 432,5 euros en el caso de ellos) y se incrementa de 3.517, 8 a 4.377,9 euros el importe que da acceso al estrato de empleadas con mayores salarios (3.733,4 y 4.730,2 euros para ellos).

¹⁴⁸ En el caso del decil de mayores ingresos se ha dividido el porcentaje de variación para no distorsionar la serie y poder apreciar los cambios en el resto de grupos.

Los años de crisis, por tanto, han puesto de manifiesto que el clima económico ha favorecido que los niveles mejor posicionados se distancien rápidamente del 20% de trabajadores con menores ingresos. Un grupo cada vez menos numeroso cuyos salarios progresan muy por encima de la media, sobre todo, cuando su posición es ocupada por los varones. Esto contribuye a perpetuar una relación salarial que mantiene un papel de las mujeres secundario en los ingresos elevados e incrementa su protagonismo entre los bajos salarios, comprometiendo sus oportunidades para equipararse a los estándares salariales que el mercado posibilita al trabajo remunerado de los varones.

Los datos de la OCDE permiten comprobar que la brecha de género en las altas y bajas remuneraciones no es meramente anecdótica. Desde el año 2004, fecha del primer registro disponible, la presencia femenina en las bajas remuneraciones o *low pay incidence*¹⁴⁹ supera el 20% del total, cifra que, con la excepción de 2011 y 2012 (años en los que baja al 19,4%), se mantiene hasta la actualidad. La presencia de hombres, por su parte, no supera el 13% salvo en 2006 cuando el dato asciende a su máximo valor, un 14,4%. Si complementamos estos valores con la proporción de varones y mujeres situados en una posición de bajos salarios –un indicador similar al anterior pero que en este caso lo ofrece el INE (EAES)– se indica que alrededor del 64% de este grupo corresponde a empleadas en el intervalo para el que se dispone de información (2008-2013).¹⁵⁰ Algo similar ocurre, aunque con una distancia más corta, en el caso de las altas remuneraciones o *high pay incidence*.¹⁵¹ Solo una de cada diez mujeres formaría parte de este grupo aventajado en los años posteriores a la crisis (2008-2012) mientras que la proporción de los varones es uno de cada cuatro.

El importante contraste de estos datos se justifica por dos factores interconectados: los impedimentos de acceso de las mujeres a estratos de mayores niveles de ingresos y la protección tanto del empleo como de los ingresos salariales de los espacios privilegiados de trabajo frente a los efectos de la crisis. En relación a esto último, se verifica que los salarios en los estratos altos de la jerarquía ocupacional, lejos de remitir, se han elevado, y lo han hecho por encima de la progresión seguida en años anteriores al comienzo de la recesión (cuadro 5.1).

¹⁴⁹ Se refiere al porcentaje de empleadas que no reciben más de dos terceras partes de la media de ingresos brutos de los trabajadores a tiempo completo.

¹⁵⁰ En este caso se señala a la proporción de empleados cuya ganancia por hora está por debajo de las dos terceras partes de la ganancia mediana. Los datos disponibles son limitados y sólo incluyen el periodo comprendido entre 2008 y 2013.

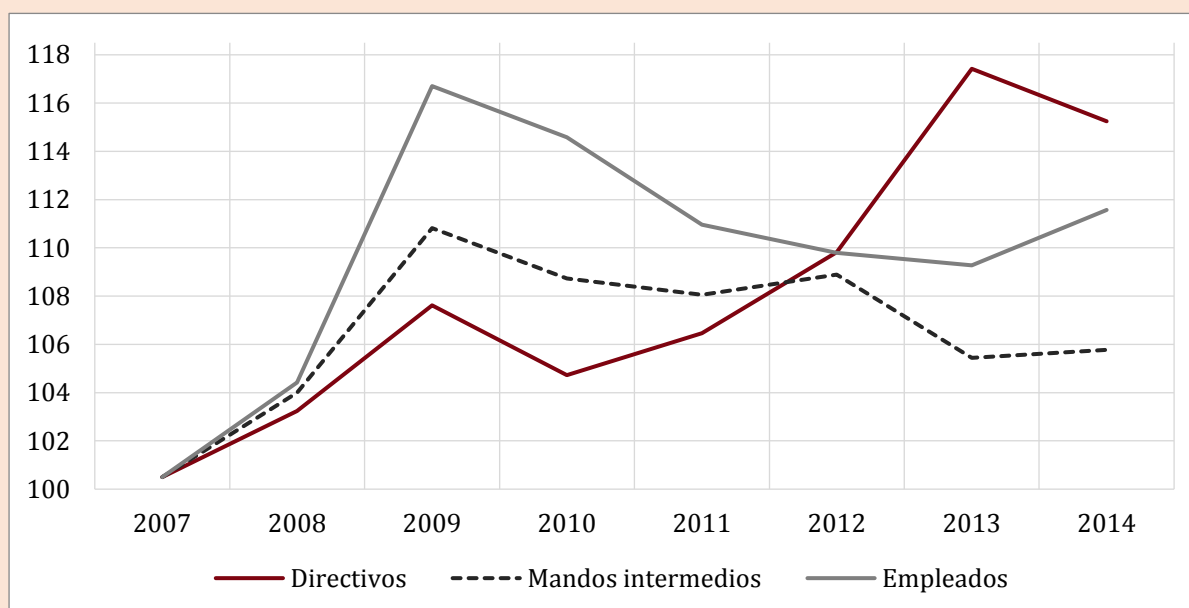
¹⁵¹ La incidencia de las altas remuneraciones se define como la proporción de trabajadores a tiempo completo que ganan más de una vez y media la mediana de ingresos brutos de los trabajadores a tiempo completo. Los datos corresponden a la OCDE para el periodo 2004-2012.

CUADRO 5.1 RETRIBUCIONES EN LOS NIVELES ALTOS E INTERMEDIOS DE LA JERARQUÍA OCUPACIONAL DURANTE LA CRISIS

Resulta evidente que el efecto de la devaluación salarial que al principio señalábamos no ha repercutido por igual en los distintos estratos de trabajadores presentes en el mercado. La crisis ha permitido comprobar la existencia de espacios de empleo donde las consecuencias recesivas no se han dejado notar, sino que, más bien, se han saldado con un resultado positivo en los ingresos percibidos en determinadas ocupaciones laborales. En concreto, los altos mandos de la dirección empresarial y los ejecutivos de grandes organizaciones han visto mejorar los importes de sus salarios medios cuando no los complementos adicionales que son habituales en estos niveles de la jerarquía ocupacional pero que difícilmente son cuantificables, como ya se ha indicado. Como ya se ha puesto de manifiesto, el salario de los directivos suele incluir una retribución fija, otra variable, además de bonus y componentes extrasalariales; el de los mandos intermedios suele limitarse al salario fijo y una parte variable, y el de los empleados de la base ocupacional incluye solo la partida fija.

Si distinguimos qué ha ocurrido con los principales segmentos ocupacionales (directivos, puestos intermedios y empleados), comprobamos que el impacto de la crisis en sus retribuciones puede llegar a resultar opuesto. Las informaciones apuntan a que aquellas personas situadas en los estratos altos se han beneficiado en términos salariales durante los años de la crisis. Por el contrario, el resto han perdido capacidad adquisitiva, con una merma menor de los mandos intermedios frente a los empleados de base. Los datos que proporciona el INE sobre la ganancia media según distintos estratos solo reflejan la partida del salario base y no permiten registrar la ganancia que, bajo otras formas, han obtenido los grupos más privilegiados de la pirámide ocupaciones. Dicho lo cual, hemos tenido que recurrir a otras fuentes que nos pudieran ofrecer una información más completa a pesar de que no suponen un referente estadístico de igual relevancia que la anterior.

GRÁFICO 5.12 SALARIO NOMINAL SEGÚN GRUPO DE TRABAJADORES (2007=100). NÚMEROS ÍNDICE, PERIODO 2007-2014



Fuente: Datos extraídos del informe EADA (ICSA)

Según el informe EADA (2014), elaborado por ICSA en colaboración con la Business School Barcelona, los primeros años fueron los empleados que se mantuvieron en el mercado los más beneficiados por el efecto crisis en sus remuneraciones, con un efecto positivo en todos los casos. Pero, una vez iniciadas las políticas de reforma sobre los salarios, a partir de 2010, esta evolución se alteró por completo y fueron únicamente los puestos más altos los vieron incrementar las cuantías de sus remuneraciones tanto en valores reales como nominales frente al resto de trabajadores. Al deflactar la serie para calcular el avance del poder de compra de sus retribuciones se confirma una progresión en términos similares a los expuestos en el gráfico. No hay que olvidar que, dentro de este grupo, es muy cuestionable la valoración y el registro de formas de remuneración no salariales (por las formas que adquieren y por la información opaca de la que se suele disponer en estos casos). Y es precisamente en este grupo en el que el salario bajo otras formas adquiere mayor peso que la parte fija o la variable de lo que reciben como salario.

A nivel sectorial, también destacan diferencias significativas. Según este mismo informe, los salarios de los directivos serían más altos en el sector de la banca y los seguros, seguidos de cerca por los de la industrial. Luego, con distancia, se encontrarían los servicios y, en los últimos puestos, el comercio, el turismo y la construcción.

También, el tamaño de las empresas y el área de dirección suponen condicionamientos claros para las remuneraciones de los directivos. Suelen ser mayores las contrapartidas en la gran empresa y existe una distancia considerable respecto a las percibidas en las empresas las de menor tamaño. Por departamentos, los más beneficiados tras 2010 han sido las personas que ocupan puestos en administración y finanzas o en los de recursos humanos frente a la dirección general, la comercial o la de producción. Llama la atención que los directivos de recursos humanos hayan sido los más beneficiados durante la recesión: han pasado de ser un departamento meramente operativo y con menores beneficios salariales a convertirse en uno realmente estratégico cuya misión principal, en los últimos años, ha sido incorporar en la organización los procesos de reajuste de plantilla y la redefinición de las contrataciones para la reducción de los costes laborales.

Cabe decir que el agregado anterior, muestra lo ocurrido en el conjunto, pero no distingue lo que ocurre entre sexos. Al desagregar, el problema de una mayor segmentación entre trabajadores de altos y bajos ingresos en los últimos años, se conjuga con que, además, las mujeres están prácticamente ausentes en los puestos altos de la jerarquía y, cuando lo están, no resultan estar tan protegidas como ellos en tales posiciones privilegiadas.

Por otro lado, el informe señala la cuestión de género que radica en su participación en los puestos situados en los niveles superiores de retribución que aun siendo muy inferior a la de los varones ha disminuido con la crisis. Durante los últimos años la escasa presencia femenina en puestos directivos se reduce y pasa del 19,5 al 11,7% entre 2008 y 2014. Además, en el segmento de empleo en el que la brecha salarial adquiere mayor importancia –estos son los puestos de dirección–, los datos evidencian un empeoramiento relativo de las distancias retributivas con un *gap* que pasa, en esta categoría, del 111,9 en 2008 al 118,6 en 2014 (en números índice siendo la base el salario femenino=100).

Con la esperanza de que tras los primeros momentos de la crisis (2008-2009), se recuperase la representación femenina en los puestos altos de las jerarquías ocupacionales, lo cierto es que su caída es continua y convive con una significativa rebaja retributiva. Tras un fuerte descenso de los salarios femeninos que, en los puestos de dirección, fue del 12% en 2008, en los siguientes años (2009-2014) vuelven a caer un 17% más.

La presencia de las mujeres en la directiva empresarial, salvo en el caso de la producción, se concentra en los departamentos de remuneración inferior. Su presencia es mínima en cualquier tipo de dirección, y menos del 10% en las mejor consideradas y, por extensión, con mayores prestaciones económicas. Ocupan la dirección general un 8,5% y la dirección comercial un 7,8%.

Como cabía esperar, la superioridad de la presencia masculina en los puestos de dirección y en altos cargos en las organizaciones resulta más que significativa y confirma el sesgo en el acceso a unos estratos de empleo donde las remuneraciones superan por mucho los salarios habituales. La dificultad femenina de acceder a estos puestos de empleo privilegiado explica en gran medida que la dispersión salarial, en su incremento, sea más preocupante al considerar la vertiente de género en el análisis.

CAPÍTULO 6. PRECARIEDAD EN LAS CONTRATACIONES Y EN LAS CONDICIONES LABORALES

Más allá de las cuestiones salariales, el trabajo remunerado se proyecta en otras muchas direcciones relacionadas con las condiciones en las que se desarrolla o los derechos que se derivan de su realización. En este capítulo nos detenemos en la primera de estas cuestiones y atendemos a diferentes aspectos como el número de horas de trabajo, la intensidad de los ritmos de ejecución, la estabilidad y la seguridad de las formas contractuales o los riesgos del empleo para la salud. El común denominador de todos ellos es su vinculación directa con la calidad del empleo y su relevancia a la hora de conciliar las trayectorias laborales y vitales de trabajadores y trabajadoras.

Para abordar estas cuestiones hemos seleccionado tres grandes dimensiones. La primera se refiere a las características de los contratos y atiende a las principales fórmulas que se han extendido en los últimos tiempos y que han facilitado la expansión de la precarización del empleo. La segunda apunta a los tiempos de trabajo, cuyo análisis permita poner de manifiesto los efectos del alargamiento de las horas de la jornada establecida o de realizar la actividad en las franjas horarias que dificultan o impiden compaginar el empleo con el ocio o los cuidados. La tercera y última dimensión se refiere a los riesgos laborales para la salud que abordaremos desde el análisis de las afecciones y accidentes provocados por la actividad laboral.

1. La proliferación de las formas atípicas de contratación

En el capítulo tres veíamos que las formas tradicionales de empleo habían perdido peso en favor de otras modalidades de contrato más flexibles como consecuencia de las nuevas estrategias empresariales desarrolladas desde la segunda mitad de los años setenta. Con mayor o menor intensidad, la presencia de las mujeres en este tipo de modalidades contractuales ha resultado ser un rasgo característico de su incorporación al espacio productivo que se ha mantenido desde entonces y caracteriza el empleo femenino tras la década de los 2000.

En el caso de España esta tendencia se ha generalizado y el recurso de las organizaciones empresariales y las instituciones públicas a la eventualidad, la parcialidad o a relaciones laborales atípicas no ha dejado de incrementarse en los últimos años. Es por ello que la recurrencia a estas prácticas conlleva riesgos adicionales tanto por la precariedad que directamente producen estas contrataciones como por la insuficiente funcionalidad de los mecanismos redistributivos que ofrecen los poderes públicos.

1.1. Inestabilidad y rotación laboral. La temporalidad como respuesta a la crisis

La flexibilidad en el empleo ha continuado extendiéndose con la llegada del siglo XXI. Entre otros motivos, porque la reorganización productiva de las empresas para mantenerse en el mercado e

incrementar sus márgenes de beneficio ha coexistido con importantes cambios en la gestión y organización de la mano de obra con la que se relaciona este fenómeno. Una de las vías principales de las empresas para conseguir sus objetivos ha sido la reducción de los costes laborales a través de la generalización de distintas fórmulas de empleo que incrementan la rotación en el empleo, la inestabilidad laboral y la inseguridad salarial de los trabajadores, prácticas laborales que, en definitiva, suponen una mayor precariedad en nuestro mercado de trabajo.

Dentro de estas modalidades de contratación, la temporalidad ha sido la opción más frecuente. A tal respecto, la mayor importancia del turismo, el sector agrario o la industria auxiliar en la estructura económica se ha apuntado como factores explicativos de que las tasas de temporalidad en nuestro país doblasen el promedio europeo en las últimas décadas del siglo pasado. Otro elemento, desde finales de los setenta, fue que el marco de relaciones laborales permitió la aplicación de un modelo de flexibilidad incompatible con la estabilidad en el empleo, sobre todo, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984 (Valdés Dal-Ré, 2007; Ortiz, 2013).¹⁵²

Hasta principios de los noventa, el uso indiscriminado de ese marco legal generalizó la temporalidad más allá de los sectores y colectivos con los que tradicionalmente se había relacionado la eventualidad gracias a las medidas aplicadas en materia de contratación laboral.¹⁵³ Aunque en algunos momentos hemos asistido a la aplicación de reformas que restringieron el recurso al contrato temporal (1992, 1994 y 1996),¹⁵⁴ su alcance fue muy limitado y la introducción posterior de nuevas modificaciones en la normativa laboral hicieron retomar la preponderancia de este tipo de contratación (Véase anexo 1).

España no logró frenar el avance de la eventualidad y reducir por debajo de los 20 puntos porcentuales la brecha con Europa, la cual se prolonga hasta los primeros años del siglo XXI. En el año 2000 la tasa de temporalidad española afectaba a más del 32,4% de los contratos, mientras que la UE15 registraba unos valores por debajo del 14%. Los acontecimientos sucedidos en el periodo de análisis (2000-2014) corrigen estos valores: tras un periodo en el que crecerá este tipo de contrataciones a continuación se expulsará del mercado a varios millones de personas que se encontraban en esta situación. La inestabilidad se reparte desigualmente entre ambos sexos, manteniendo una distancia histórica que no parece resolverse en los años posteriores. La temporalidad en los primeros 2000 afectaba al 34,7% de

¹⁵² En el año ochenta, el ET estableció dos fórmulas contractuales para la contratación temporal: los contratos por obra y servicios para aquellos trabajos puntuales de las organizaciones y el contrato eventual para responder ante contingencias del mercado, picos de trabajo o, incluso, el exceso de despidos. Al tiempo, se introducen el contrato por lanzamiento de nueva actividad y el contrato de relevo. Esta reforma supondrá la apertura de la política laboral a una década en la que la flexibilidad contractual será llevada a su máxima expresión hasta 1994.

¹⁵³ Como ocurrió al descausalizarse los motivos para recurrir a la temporalidad a través de la introducción del contrato ordinario de duración determinada por lanzamiento de nueva actividad y el de fomento de empleo desde el año 1984.

¹⁵⁴ A partir de 1997 se crea un nuevo contrato indefinido cuya pretensión, con modificaciones que acortaron las características y sobre todo los costes de ambos tipos de contrato, fue reducir los elevados niveles de temporalidad de nuestro mercado de trabajo. Se redujeron los costes de extinción del contrato por despidos bajo causas económicas objetivas reduciendo las indemnizaciones que proceden a tal situación. Esta reforma del ET se aplicó con la ley 32/1984.

mujeres y al 30,9% en los hombres; un diferencial que tras quince años mantiene la temporalidad femenina en valores superiores al promedio. Estas cifras, lejos de estabilizarse, han oscilado al alza en el primer periodo de análisis, alcanzando su máximo en 2006 para después retroceder en los últimos años recogidos en nuestra investigación. En ese momento los porcentajes generales de temporalidad se situaban en un 34% de los empleados por cuenta ajena; tasa que descenderá por debajo de los 30 puntos porcentuales tras 2008 en una tendencia que seguirá decreciendo en los años sucesivos (gráfico 6.1).

Entre 2000 y 2007, el 30% de los contratos creados fueron temporales, buena parte de los cuales se debieron al encadenamiento de unos contratos con otros.¹⁵⁵ Nuestro mercado laboral mostraba así una importante capacidad para crear empleo, pero todo indica que en gran medida esta capacidad se debió al aumento de las contrataciones temporales que suponen relaciones inseguras y con pocas opciones de continuidad en el mismo puesto de trabajo. Muestra de ello es que, mientras crecen las contrataciones totales, aumenta el peso relativo de las eventuales, que se mantiene en unas cotas muy elevadas, rompiendo con el descenso que en las últimas décadas del siglo pasado había mostrado esta variable. En este avance, la temporalidad presenta una particularidad y es que, como consecuencia de la desaceleración económica, el impacto es previo a la crisis y más sensible al que sufre el empleo estable poco después en 2008.¹⁵⁶

El avance de la temporalidad en el primer periodo incidió principalmente en las mujeres –que pasan del 34,7 al 36,6%–, acentuando la distancia respecto a los varones –quienes ascienden del 30,9 al 32%– entre 2000 y 2006. Con el inicio de la crisis, incluso un poco antes, cambia por completo esta secuencia. Coincidiendo con los primeros síntomas de la desaceleración del crecimiento económico, la tasa de temporalidad en 2006 sufre una abrupta caída que se extiende durante todo el bienio posterior, recorta en 8,7 puntos porcentuales el registro de 2009 y hace desaparecer más de un millón y medio de estos contratos. Dos años más tarde, en el paso de 2008 a 2009, la caída se traslada también a las contrataciones fijas y confirman un panorama en que las expectativas de acceso al mercado desaparecen.¹⁵⁷ La destrucción de las contrataciones afectó principalmente a los asalariados masculinos, puesto que el 72% de las que se rescinden corresponde a ellos y solo el 28% de las pérdidas se refiere a las mujeres.

Tras esos primeros años, la tendencia de los últimos años continua en la misma dirección y ofrece un descenso generalizado del empleo que resulta mucho más acusado en el empleo temporal (descenso entre 2007 y 2014 de -8,4% en los puestos fijos y de -14,4% en puestos

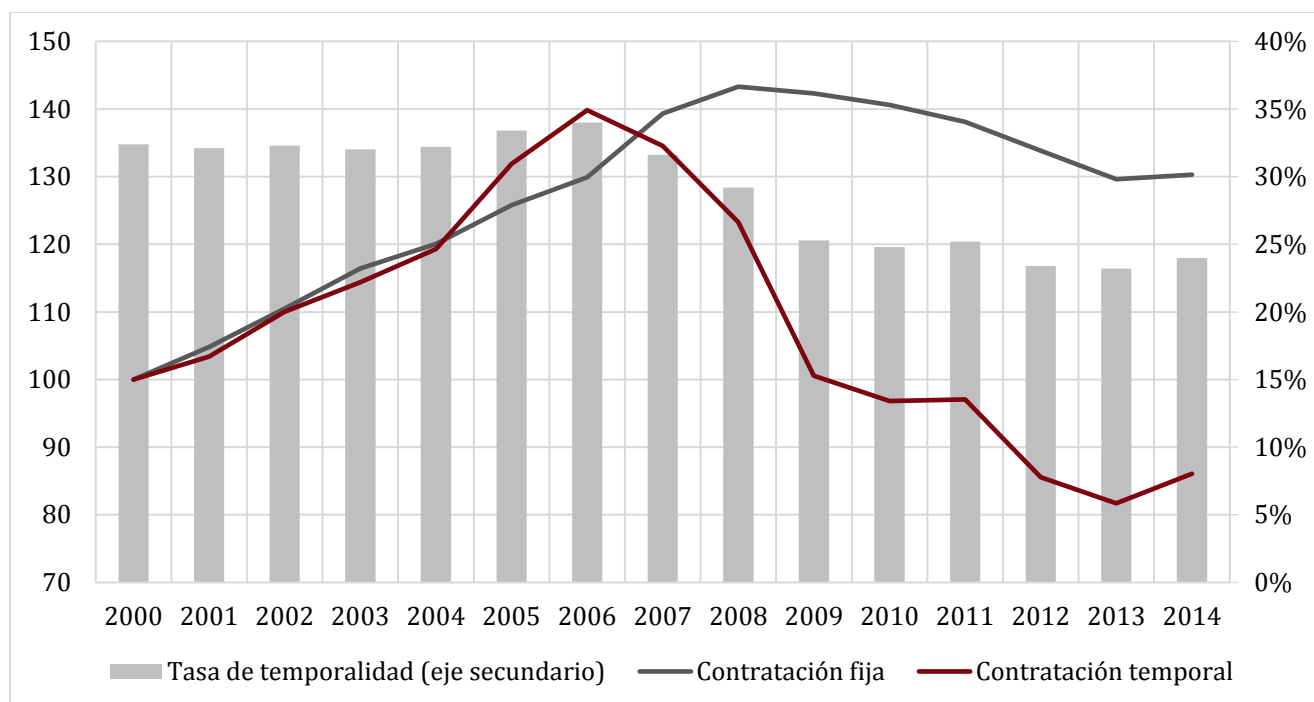
¹⁵⁵ la cifra de empleo generado en esos años asciende a 4.630.800 puestos de trabajo, de los cuales casi un 30% fueron temporales (1.371.500) que se repartieron de la siguiente manera: 576.600 fueron contrataciones de varones y 794.900 en mujeres (según datos de Eurostat).

¹⁵⁶ En la primera etapa del siglo, la temporalidad del conjunto de empleados en nuestra economía se estabiliza en torno al 32% hasta el año 2004, momento en el que se suceden dos años de aumento hasta alcanza su máximo en 2006 con un 34% (36,6% en mujeres y 32% en hombres).

¹⁵⁷ Entre 2006 y 2009 se reduce el empleo temporal en 1.560.600 de los que 977.900 correspondieron a varones y 582.800 a mujeres. Conviene recordar que la incesante destrucción de empleo, en este caso la no renovación de las relaciones contractuales, suponen un mínimo coste para las empresas y por este motivo ha sido la vía predilecta en el reajuste de sus plantillas.

temporales). Pero en contra de los argumentos que inciden en la fuerte destrucción de empleo masculino, aun confirmándose su protagonismo en las contrataciones fijas, llama la atención que sean ellas las que pierdan un mayor número de empleos temporales con la crisis. Esto pone de relieve que las primeras consecuencias sobre los sectores de empleo más vulnerables fueron inicialmente la expulsión de los varones y después de las mujeres. Al menos en las contrataciones eventuales, el cómputo total resulta más negativo en el caso femenino.

GRÁFICO 6.1 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FIJO Y TEMPORAL (2000=100) Y TASA DE TEMPORALIDAD (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014



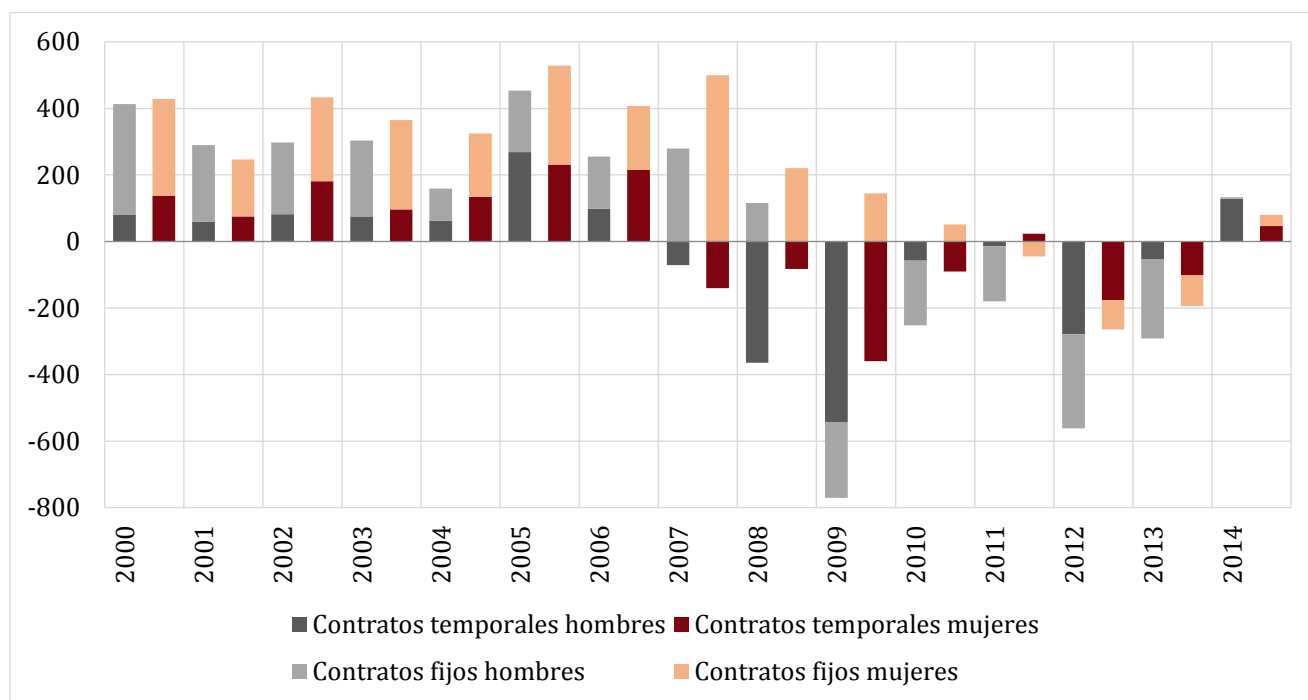
Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

Si nos detenemos en la evolución de la brecha de género en este tipo de empleo, se distinguen claramente dos tendencias. La primera remarca un mayor distanciamiento cuando el crecimiento económico y la creación de empleo son positivas: el empleo crece y mejoran los niveles de incorporación femenina al mercado, pero se ven afectadas por una temporalidad mayor frente a sus semejantes masculinos. La segunda apunta a que cuando la deriva económica es desfavorable y se expulsa mano de obra de la producción los primeros en salir son aquellos con relaciones laborales intermitentes, y así la expulsión de las mujeres es más rápida y se acortan las distancias.

Por tanto, del acortamiento de la brecha que nos deja la crisis no puede extraerse una lectura positiva. A pesar de reducirse la distancia promedio cercana al 4% en los años anteriores a 2007 hasta el 2,6% de media de ahí en adelante esto no se ha traducido en la mejora de la estabilidad del empleo femenino, como tampoco en una rebaja de sus niveles de desempleo. La importante salida de empleados varones con contrato temporal frente a los fijos –también en ellas– en los primeros años de crisis reduce la ratio de temporalidad con un ritmo más acelerado en ellos y acorta las distancias de género sin mejorar la estabilidad laboral de unos u otros. El final de este

periodo de recesión culmina con un repunte de la temporalidad en 2014. La expulsión de trabajadores acaba y crece el empleo, pero las contrataciones que prosperan son, en su amplia mayoría, contrataciones temporales.

GRÁFICO 6.2 VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE CONTRATOS FIJOS Y TEMPORALES. EN MILES. PERIODO 2000-2014.



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

Un balance general nos lleva a afirmar que momentos antes de la crisis, el mercado expulsó con una mayor intensidad al conjunto de empleados con contrataciones no estables (por comportar menores costes de despido), afectando esa salida, después de 2009, también a los empleos fijos principalmente masculinos y reemplazándose, al final del periodo, con contratos temporales tanto en varones como en mujeres.

1.2. El aumento de la parcialidad en el mercado de trabajo

La flexibilidad laboral en la que se ha apoyado el aumento en la rotación de los trabajadores y trabajadoras también ha extendido la parcialidad dentro de las empresas; una modalidad que ha acompañado el proceso de incorporación de las mujeres al empleo en toda Europa. Los argumentos que en décadas pasadas justificaron esta figura contractual giraron alrededor de dos ideas principales (Valdés Dal-Ré, 2013): i) el fomento de empleo entre los grupos más afectados por el desempleo y ii) la adaptabilidad entre las necesidades organizativas de las

empresas y los intereses personales del trabajador relacionados con la conciliación (familiar, formativa, etc.).¹⁵⁸

Aunque no fue nuestro caso, la regulación de la parcialidad combinó aspectos de protección para empleados y empleadas en algunos países de nuestro entorno europeo como un intento de equilibrar el binomio flexibilidad-seguridad entre empresa y trabajador. Sin embargo, desde su primera mención en el marco regulador, la contemplación de este tipo de contratación se orientó exclusivamente hacia las necesidades de flexibilización en la organización de las plantillas dentro de la empresa, lo que fue definitivo a la hora de precarizar este tipo de trabajos.

En los primeros años ochenta, la parcialidad aparece limitada a ciertos colectivos de trabajadores (desempleados y jóvenes menores de 25 años) en el ET de 1980, lo que justificó, en buena medida, su escasa incidencia en relación con otras economías de la UE. Cuatro años más tarde, la reforma de 1984 “normaliza” su aplicación y suprime las restricciones anteriores con el resultado, en poco menos de una década, de un incremento que superó en más de tres veces los niveles de parcialidad previos. Las reformas posteriores incidieron en el fomento de los contratos parciales como medida de impulso a la creación de empleo, sin suplir, por otro lado, la falta de protección social que supuso la reforma anterior (1984).¹⁵⁹ Años después y a resultas del reclamo de medidas protectoras del Acuerdo Interconfederal de 1997,¹⁶⁰ se promueve una nueva reforma que finalmente no logró proteger las garantías propuestas para asemejar las condiciones dispuestas en la parcialidad y las contrataciones a tiempo completo. Habrá que esperar a la rectificación del Real Decreto-Ley 15/1998 para la armonización del recurso a la parcialidad dentro de las empresas y el equilibrio de las disposiciones jurídicas de ambas modalidades según las directrices europeas.¹⁶¹

El clima de diálogo social durante estos últimos años altera la tendencia de la regulación en un momento en el que los niveles de parcialidad en España aproximaban sus registros a los del promedio europeo. Tras el Real Decreto-Ley 5/2001 aumenta la flexibilización en las formas de contrato parciales en línea con las propuestas de la patronal, que harán del avance de la parcialidad la consolidación de un empleo precario e incapaz de facilitar los recursos monetarios necesarios para quienes cuentan con este tipo de empleo (véase anexo 1).¹⁶²

Los datos ofrecidos por la OCDE muestran un aumento de las tasas de parcialidad en las últimas tres décadas, que han acortado las distancias que nos separaban de la UE. Los escasos niveles de

¹⁵⁸ Como señala el autor estos argumentos están presentes en Exposición de Motivos de la ley 32/1984 (Valdés Dal-Ré: 2013:15).

¹⁵⁹ Véase La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 18/1993 y ley 11/1994

¹⁶⁰ En este Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, las partes signatarias reclaman al Gobierno la introducción de una serie de medidas legislativas relativas, entre otros temas y precisamente, al trabajo a tiempo parcial

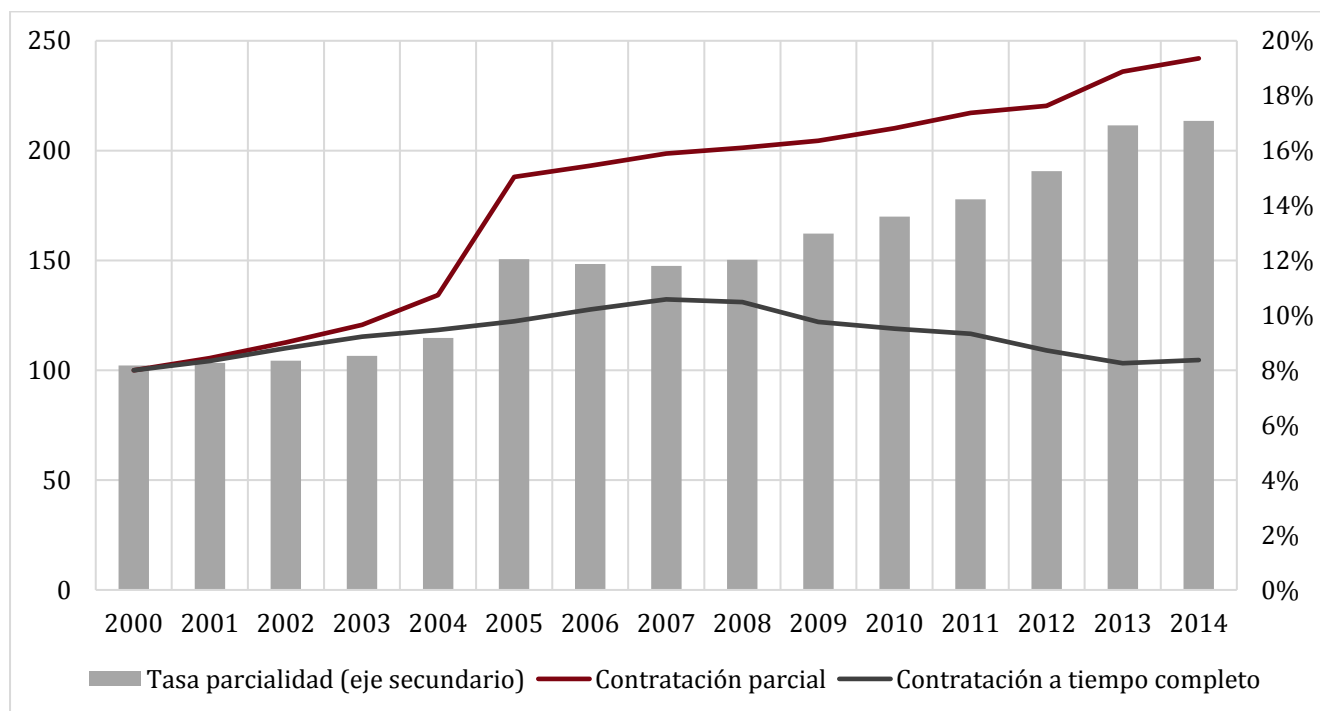
¹⁶¹ La normativa introduce el principio de voluntariedad en el traspaso de la contratación a tiempo completo a parcial de los trabajadores en línea con las recomendaciones que llegaban desde Europa (véase, por ejemplo, el Libro verde: cooperación para una nueva organización del trabajo de la Comisión Europea (Bruselas, 16.04.1997, COM (97) 128 final)

¹⁶² Una de las principales medidas aplicadas en ese año fue la desaparición del límite horario del 77% de la jornada a tiempo completo que determinaba la frontera la parcialidad.

parcialidad de nuestro mercado de trabajo, situados en torno al 4% en los primeros noventa cuando la UE15 ya superaba el 10%, se han multiplicado por tres y, hoy, superan el 15% del empleo (a una distancia de tan solo 3,5 puntos de la media europea). Aunque estos datos solo reflejan una cara del prisma porque, como veremos, la parcialidad sigue enquistada en los colectivos femeninos y la brecha con respecto a la parcialidad masculina ha aumentado.

Las contrataciones parciales en el año 2000 son cercanas al millón en el empleo por cuenta ajena (8,2%) y cerca del 80% las ocupan las mujeres, a pesar de que la tasa de parcialidad se sitúe en ellas en el 17,1% y en ellos en el 2,6%.¹⁶³ Años más tarde, la coyuntura expansiva hará crecer las contrataciones que fijan distintos tipos de jornada pero, aun con una progresión positiva en ambos casos, la parcialidad gana representatividad en el empleo hasta situarse cerca del 12% en 2007.¹⁶⁴ Del total de empleo femenino creado en el primer periodo (2000-2007), la mitad de los puestos de trabajo son parciales (50,8%), afectando solo a uno de cada diez hombres (10,2% del empleo masculino creado) y consolidando esta modalidad de contratación entre las mujeres (hasta registrar una incidencia femenina del 18,5%).¹⁶⁵

GRÁFICO 6.3 EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS PARCIALES Y A TIEMPO COMPLETO (NÚMEROS ÍNDICE 2000=100) Y TASA DE PARCIALIDAD (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

¹⁶³ Al comenzar el año 2000, el total de las contrataciones parciales en el empleo por cuenta ajena asciende a un total de 1.004.200 de puestos, entre los cuales, cerca de 200.000 correspondían a hombres y algo más de 800.000 a mujeres. Esto sitúa la cota de parcialidad a comienzos de siglo en el 8,2% cuya distribución se reparte desigualmente entre ambos sexos (2,6% en los hombres y un 17,1% en mujeres).

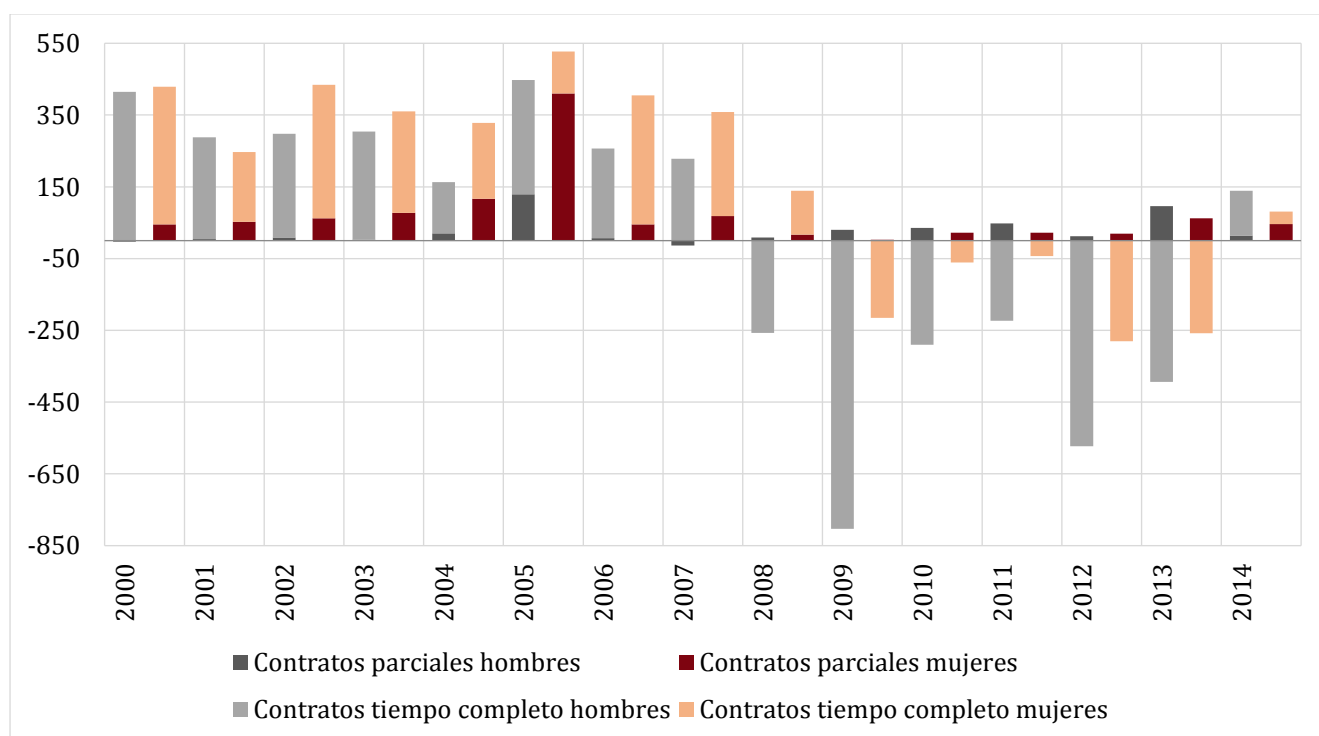
¹⁶⁴ El número de contratos parciales y a tiempo completo crece en estos siete primeros años en 832.200 y 3.640.200 empleos respectivamente.

¹⁶⁵ Aumento del empleo parcial en estos siete años es de 158.500 puestos adicionales en los hombres y de 990.600 en las mujeres.

Con la recesión, la trayectoria seguida por el empleo cambia y salen del mercado más de tres millones de puestos de trabajo a tiempo completo. Una pérdida que, como ocurrió con la temporalidad, concentró sus efectos iniciales en los sectores productivos con mayor presencia masculina para trasladarse después a los espacios femeninos de empleo.¹⁶⁶ Sin embargo, la parcialidad no desciende salvo por la excepción masculina en 2007 donde la caída es mínima. En 2014, los datos en ambos tipos de contratación muestran de nuevo un valor positivo, eso sí, muy reducido y que revela un claro sesgo en la distribución laboral: la recuperación de las mujeres es a costa de la extensión de la parcialidad mientras que en ellos se retoma una creación de puestos a tiempo completo mayor que los parciales.

Existen ciertas particularidades que matizan las estrategias organizacionales hacia la parcialidad en los años de crisis. La primera es el ajuste de las plantillas en los primeros momentos de crisis a través de las contrataciones cuyos costes de salida son menores y suponen un gasto más bajo que despedir a los trabajadores fijos. La segunda es la destrucción de empleo fijo en los años siguientes principalmente en los segmentos de trabajadores masculinos que pueden resultar más costosas respecto a las empleadas. Y la tercera, la sustitución del empleo fijo y a tiempo completo por modalidades intermitentes y parciales que, según el caso, cobran fuerza cuando se retoma la creación del empleo tras los años más duros de la crisis.

GRÁFICO 6.4 VARIACIÓN DEL NÚMERO DE CONTRATOS PARCIALES Y A TIEMPO COMPLETO RESPECTO AL AÑO ANTERIOR. EN MILES. PERIODO 2000-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

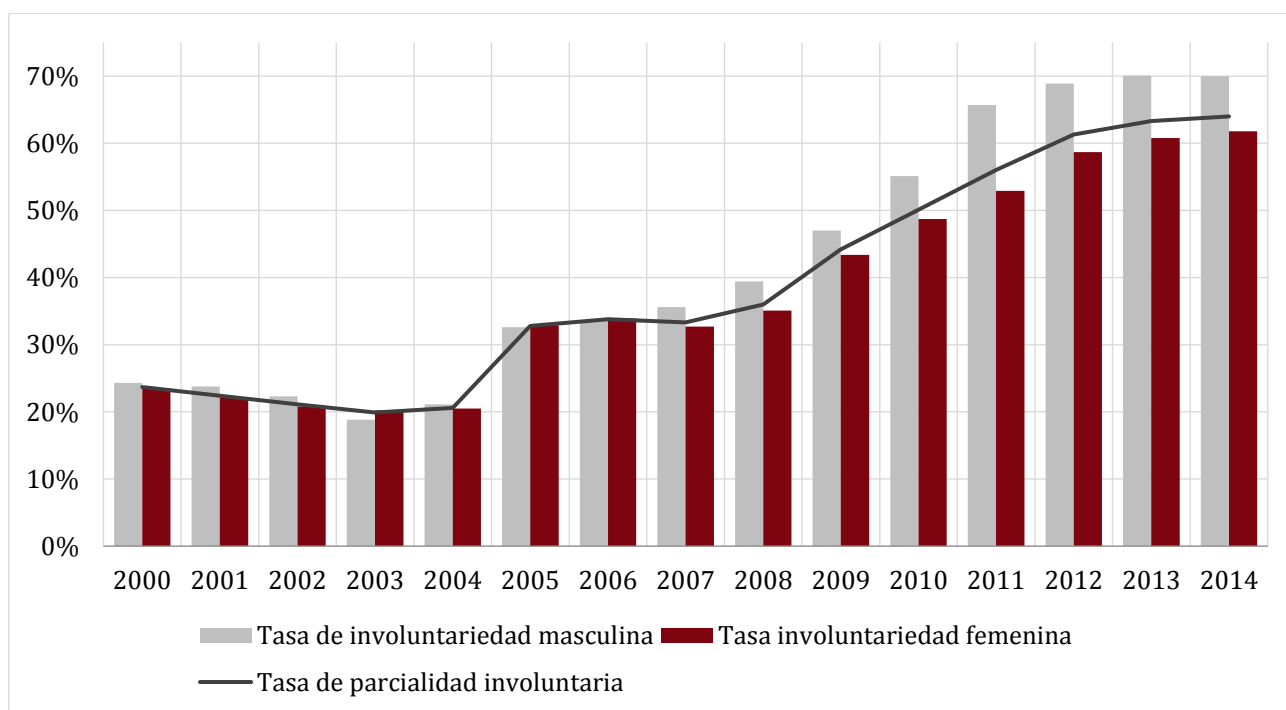
¹⁶⁶ Entre 2008 y 2014 se destruyeron cerca de 3 millones de los cuales 2,2 millones correspondieron a los puestos de trabajo masculino y cerca de 800.000 a los ocupados por mujeres. Frente a estos datos, el cómputo total de la variación de las contrataciones parciales para el mismo intervalo se incrementa (409.200 empleos parciales adicionales de los que 244.400 fueron masculinos y 173.700 femeninos).

Cabe concluir que la parcialidad ha aumentado de manera constante durante los últimos quince años y ha intensificado las brechas de género que ya existían. Este aumento, por supuesto, cuenta con implicaciones muy distintas en cada caso, según si se acompañan de unas condiciones laborales adecuadas y facilidades ligadas a la protección social que apoyen la corresponsabilidad en la esfera reproductiva y reduzcan la doble presencia femenina en los trabajos.

A diferencia de la temporalidad, cuya elección entre los trabajadores, por motivos evidentes, no sería prioritaria, la parcialidad ha sido defendida y respaldada como la vía que permitía conciliar la vida personal, familiar y laboral para el conjunto de las mujeres. Desde esta óptica, se valora la jornada parcial como la opción que facilita la entrada de mujeres al mercado y garantiza un avance en la presencia de ambos sexos en el mercado, aunque en realidad perpetúa una inserción femenina discriminada, concentrada en contratos menos protegidos.

Lejos de aquellos argumentos, lo cierto es que el avance de la parcialidad en nuestra economía ha ido acompañado por un incremento, incluso mayor, de su involuntariedad. Sin que se produjera un crecimiento lineal, sino más bien por escalones, la parcialidad involuntaria es un tercio superior en 2007 de lo que era en 2000. Una cuestión importante, en la que profundizaremos en el capítulo ocho al valorar los motivos de la parcialidad, es que, cuando comienza la crisis, el carácter involuntario se acelera muy por encima de la velocidad de crecimiento de la parcialidad.

GRÁFICO 6.5 DE PARCIALIDAD INVOLUNTARIA FEMENINA, MASCULINA Y TOTAL. PORCENTAJES RESPECTO A LA CONTRATACIÓN PARCIAL. PERIODO 2000-2014



Fuente: Labour Force Statics, Eurostat

La realidad de este carácter involuntario de la contratación a tiempo parcial refleja, tanto en hombres como en mujeres, que la decisión de su aplicación se debe a los criterios de gestión empresarial y no a su elegibilidad por parte de los trabajadores, quienes ven en esta modalidad la única forma de empleo posible.

1.3. La extensión del pluriempleo ante la insuficiencia de las remuneraciones

El contexto que ha impregnado el mundo laboral en estos últimos años ha hecho rescatar el interés por el estudio de aquellos empleados precarios que se han visto en la tesitura de combinar más de un empleo para que sus ingresos les permitiesen alcanzar un nivel de vida adecuado. En distintos países europeos, pero sobre todo en España, este fenómeno ha extendido la figura del pluriempleado entre una parte considerable de los trabajadores. Es por ello que el número de personas incluidas en esta categoría no ha dejado de crecer desde el cambio de siglo hasta los años de crisis.

Los trabajadores que al menos en uno de sus contratos figura como empleado por cuenta ajena doblan su número en los primeros siete años de análisis (2000-2007), pasando de 114.700 a 328.800 personas.¹⁶⁷ Todavía en 2008 sigue su aumento y la cifra total de personas con más de un empleo asciende en más de ocho mil tan solo en ese año. El paso de una etapa a otra, trunca esta trayectoria y el número de pluriempleados no deja de caer durante los cuatro años siguientes, para remontar en 2013 y 2014 con una cifra que asciende a 227.900 y un porcentaje del 1,6% sobre el empleo total. Con todo, a pesar de la disminución, los registros permanecieron en niveles superiores que en años previos.

Un aspecto que llama la atención es que, a pesar de la menor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, se han mantenido sobrerrepresentadas en el pluriempleo. En el año 2000, un 1,2% de las mujeres estaban pluriempleadas y tan solo el 0,8% en el caso de los hombres. Un dato que avanza en la primera etapa para ambos grupos, coincidiendo con un proceso de devaluación directa de los salarios que provoca que el pluriempleo sea el recurso para mantener el ingreso familiar. Sin embargo, esta estrategia hace que la incidencia de este problema se traslade mucho más rápidamente entre las mujeres provocando que, del total de personas con un segundo trabajo, ellas sean las protagonistas (el 60% de las situaciones de pluriempleo en el año 2007 corresponden al empleo femenino).¹⁶⁸

El déficit de empleo que provoca el estancamiento de la actividad económica tras 2008 también repercute en la variable del pluriempleo, que decrece más rápidamente en ellos, aunque el descenso es compartido por ambos sexos.¹⁶⁹ La caída iniciada se detiene en empleados y

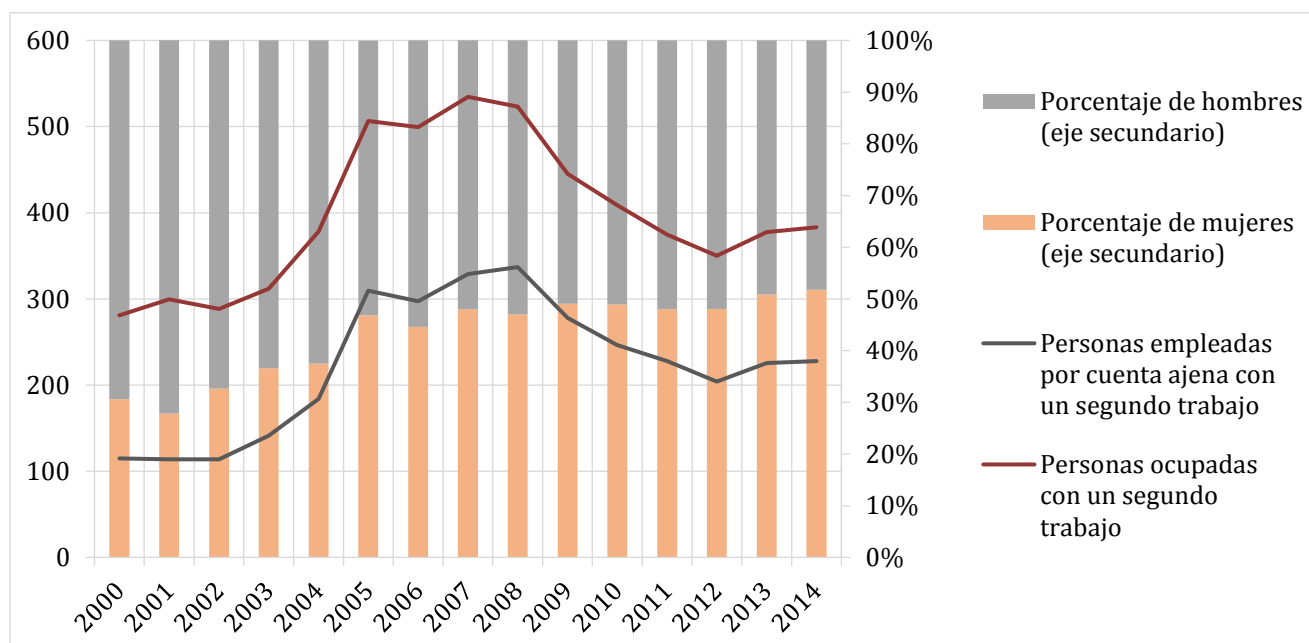
¹⁶⁷ La magnitud que alcanza esta situación respecto al empleo total sigue siendo baja, pero sus valores se duplican en este periodo. Entre 2000 y 2007 el pluriempleo pasa de alcanzar al 0,9% de los empleados al 1,9% (datos de Eurostat).

¹⁶⁸ Después de un ascenso de su representación que, en el año 2000, era del 49%.

¹⁶⁹ Entre 2008 y 2014 disminuye el pluriempleo entre los varones en 58.300 y entre las mujeres en 50.700.

empleadas en 2012 y 2013, respectivamente, para luego volver a crecer y situar las distancias de género adquiridas en valores máximos al final del periodo (2014).

GRÁFICO 6.6 PERSONAS CON UN SEGUNDO TRABAJO TOTAL Y POR CUENTA AJENA (EN MILES) E IMPORTANCIA POR SEXOS DE LOS EMPLEADOS POR CUENTA AJENA CON UN SEGUNDO TRABAJO (PORCENTAJES). PERIODO 2000-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Labour Force Statics, Eurostat

En definitiva, puede decirse que la rebaja en el poder de compra de los ingresos procedentes del empleo ha llevado en los últimos años a desarrollar estrategias personales y familiares en el mercado en las que, para contrarrestar el progresivo avance de la precariedad salarial, las mujeres han recurrido con más intensidad que los varones al pluriempleo.

1.4. Relaciones ocultas de dependencia laboral. Los “falsos autónomos”

Como hemos comprobado, la extensión de formas atípicas de empleo, así como las situaciones de pluriempleo, cobran mayor notoriedad y avanzan más rápido en el caso de las mujeres que participan en el mercado de trabajo. Esta cuestión refleja una disponibilidad creciente entre las mujeres a la hora de aceptar contrataciones que suponen una mayor precariedad. Ello indica que las posibilidades que enfrentan en su acceso al mundo laboral son menores y las obliga aceptar empleos con unos umbrales de ingreso, estabilidad y seguridad inferiores que, además, se trasladan al espacio de la reproducción en forma de una mayor rigidez para compaginar las responsabilidades asumidas y los tiempos que implican.

Junto con las cuestiones señaladas, muchos analistas en materia laboral destacan la aplicación de otro tipo de fórmulas por parte de las empresas ante las dificultades de este nuevo contexto. Entre las modalidades de empleo más extendidas aparece una que permite transformar la

relación de dependencia de la empresa y trasladar el riesgo de las variaciones del mercado al trabajador, quien, mediante un cambio en los contratos, termina sufriendo los efectos negativos de la trayectoria económica. Nos referimos a la figura del “falso autónomo”, que cada vez resulta más relevante en la realidad laboral española.¹⁷⁰

Antes de ver los datos de su progresión, conviene aclarar algunas particularidades para distinguir esta figura dentro del empleo por cuenta propia. La ley define a los trabajadores autónomos como aquellas:

«personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial».¹⁷¹

A partir de este enunciado, se distinguen algunas características para la identificación del “falso autónomo”, como son: la falta de voluntariedad de la persona afectada, la retribución es decidida por la empresa y no por la persona dada de alta en el régimen de autónomo, la dependencia de la organización en cuanto a las condiciones laborales (retribución y otras formas de remuneración, tiempo de trabajo, horario, tareas y actividades a desarrollar así como su programación, etc.) y una situación ajena a la propiedad de los medios materiales para la realización del trabajo, que son de la empresa.

Esta fórmula de empleo permite a las empresas ciertas ventajas por el ahorro de los costes derivados de la relación laboral tradicional (costos de despido e indemnización, o de cotización a la Seguridad Social). Desde el punto de vista del trabajador, este mantiene el carácter dependiente con la organización y, a su vez, ve reducidos los derechos respecto a la situación de empleado. El motivo es que no son aplicables al trabajador autónomo las disposiciones sobre estos que establece el Estatuto de los Trabajadores o los convenios colectivos de referencia.

Las estadísticas relativas al grupo de autoempleados¹⁷² respecto al total de ocupados por cuenta propia revelan que su peso relativo se ha mantenido casi constante durante la etapa expansiva,

¹⁷⁰ Existe también la figura de TRADE (Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente) que se distingue del falso autónomo en cuanto que no puede superar el límite de que tres cuartas partes de su trabajo correspondan a un mismo cliente. Sin embargo, esta figura ha tenido muy poco impacto en su acogimiento: desde 2007 solo se han firmado 13.000 contratos de autónomos económicamente dependientes mientras que la EPA revela que 160.000 autónomos trabajan para una sola empresa y 90.000 dicen trabajar “prácticamente” para un mismo cliente.

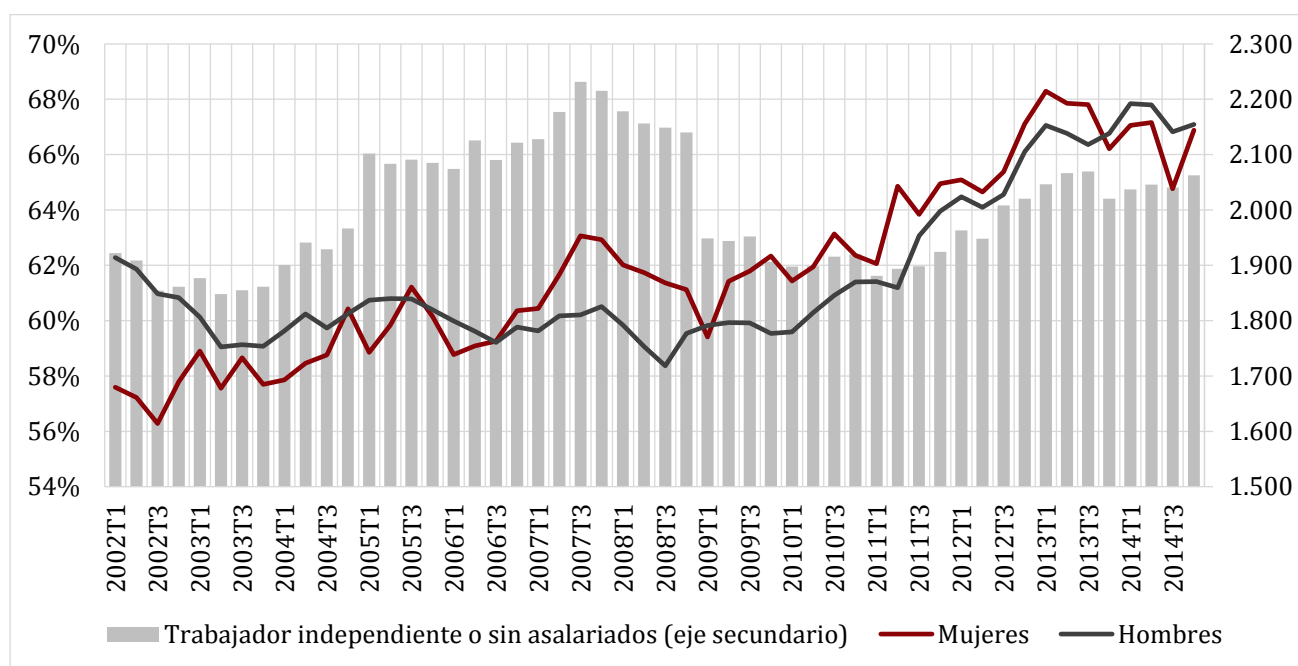
¹⁷¹ Regulado por el [RDL 1/1995](#), de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la [Ley 20/2007](#) del 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

¹⁷² Para recoger información a este respecto hemos de recurrir a las estadísticas ocupacionales –y no solo de empleo– en las que se incluyen los trabajadores por cuenta propia. En el INE, la EPA contabiliza a los falsos autónomos dentro del grupo de trabajadores independientes sin asalariados a su cargo. En 2009 se produce un cambio de la metodología de la EPA para tratar de medir la importancia de los nuevos autónomos que podrían ocultar formas de empleo dependiente bajo la categoría de trabajador independiente sin asalariados (véase [Metodología EPA](#)).

pero, con la crisis, se ha extendido la utilización de estas contrataciones.¹⁷³ Los datos se mantienen estables durante los primeros años (2000-2007), incluso, hasta el final de la aplicación de las políticas expansivas de los años posteriores, que alargan hasta 2010 esta tendencia. Entre otros motivos porque el crecimiento de trabajadores independientes –donde se localiza esta figura de empleo– avanza en línea con el total de autónomos entre los que se encuentran todos aquellos trabajadores por cuenta propia con asalariados a su cargo o sin ellos.

Sin embargo, el punto de inflexión que supone el cambio en la orientación de la regulación en materia de empleo provoca que este tipo de prácticas se generalicen, cada vez más, en las empresas. De ese modo, las estrategias empresariales han evitado tener que incorporar nuevas contrataciones en sus plantillas y, así, eludir los costes en los que incurrirían bajo la fórmula tradicional del empleado por cuenta ajena. Solo en los cuatro últimos años, el porcentaje de empleo no dependiente de un tercero bajo la figura del falso autónomo asciende hasta el 67% en 2014. Una cifra que, en gran medida, es resultado de las últimas normativas y la falta de inspecciones y controles que impidan un uso ilegal de este tipo de contratos. Todo ello, ha llevado a señalar a España como uno de los países peor situados en el ránking europeo.¹⁷⁴

GRÁFICO 6.7 TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y SU PESO RESPECTO AL TOTAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA. PORCENTAJE. PERIODO 2000-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA, INE.

¹⁷³ La importancia de este colectivo se ha mantenido hasta el 2008 en un 60% del total de empleados por cuenta propia con una variación menor a un punto porcentual en el transcurso de este primer periodo.

¹⁷⁴ Si profundizásemos en los datos de las economías europeas veríamos que en estos puestos nos acompañarían de cerca otras economías mediterráneas (Grecia o Italia) y las anglosajonas con un nivel elevado de trabajadores independientes entre los que se encuentra la figura del “falso autónomo”. Por el contrario, son los países nórdicos, Alemania o Francia los que se posicionan en cotas inferiores en cuanto a esta variable se refiere. Sin embargo, comprobar si esta fórmula de empleo se ha traducido, como en nuestro caso, en la precarización de las condiciones y los derechos laborales exigiría un análisis pormenorizado atendiendo a la regulación propia de cada uno de los países que componen la UE15.

Se ha asistido a una progresión al alza de esta variable en ambos sexos, pero con ciertas particularidades en sus respectivos recorridos. Hasta 2010 los registros masculinos resultaban invariables y si acaso remitían ligeramente en momentos puntuales, mientras que los femeninos no dejaron de aumentar año a año sus valores medios, confirmándose que son ellas las que explican el aumento general en el número de personas afectadas a pesar de no variar la tasa porcentual total.

En los primeros años de crisis, la salida ocupacional del conjunto de trabajadores por cuenta propia –también evidente en los trabajadores independientes donde se sitúan los falsos autónomos– impide que el promedio total de este grupo ascienda hasta el 2010. Pero, a partir de ese momento, el problema de los “falsos autónomos” afecta en su progresión también al empleo femenino y no deja de aumentar en la ocupación española, aunque con una mayor intensidad y constante en todo momento entre las mujeres. Mientras que los cambios normativos, coincidentes con el ambiente de crisis y la elevación del desempleo, para los varones significan cambios tendenciales en los patrones del régimen de autonomía laboral; para las mujeres, en esos casos, supone intensificar y acelerar la tendencia previa.

2. Jornadas y desempeño de horas de trabajo remunerado

En el tratamiento de las alteraciones en las condiciones de empleo ha de incluirse, paralelamente al estudio de las formas contractuales, otra serie de características laborales que se han transformado en los tiempos recientes. En los siguientes apartados se profundiza en aquellas condiciones que se han visto alteradas más allá del tipo de contrato y que determinan elementos de precariedad.

La primera característica del empleo relevante, tras valorar la cuantía salarial o la estabilidad y seguridad de la relación contractual, es la jornada de trabajo. A lo largo de buena parte del siglo pasado se venía produciendo una reducción de las jornadas en los países europeos con el fin de homogeneizar su duración y alcanzar una regulación similar en las distintas economías avanzadas: «[...]los asalariados trabajaban cada vez menos tiempo por día, semana, año y vida. Lo hacían, además, de un modo cada vez más concentrado en las mismas unidades cronológicas: mismas horas del día, mismos días de la semana, mismos meses al año, mismos años en la vida» (Prieto *et al.*, 2008:16).

Pese a que se ha mantenido, en tiempos recientes, la tendencia a rebajar las jornadas, el uso que se ha hecho de las franjas horarias en la esfera de la producción ha cambiado su distribución a lo largo del día, de la semana o en horarios por turnos y se han concentrado en momentos poco favorables para la conciliación. Algunos autores han hecho hincapié en la importancia que esta tendencia supone en el restablecimiento de unos parámetros laborales y vitales que supeditan a los ritmos del empleo, cada vez más exigentes, los tiempos necesarios en otros ámbitos, entre los que se encuentran las actividades para la reproducción de la sociedad (Guillén *et al.*, 2009; Prieto, 2015).

Este tipo de prácticas no son novedosas y, desde hace décadas, afectan a la gestión y distribución de los horarios del empleo mediante la utilización de los contratos a tiempos parcial, pero, también, con la imposición de las horas extraordinarias o las horas consideradas socialmente desfavorables (OIT, 2011). En su origen, estas fórmulas de organización flexibles de las jornadas de trabajo se compensaban con un incentivo monetario. Con los años, han ido surgiendo otras opciones que, cuando se generalizan, han permitido incluir las distintas alternativas de gestión del tiempo de trabajo en los contratos a través de cláusulas adicionales que evitan la elevación de los costes laborales para las empresas.

2.1. La jornada laboral y las horas de empleo realizadas según las distintas modalidades de contratación

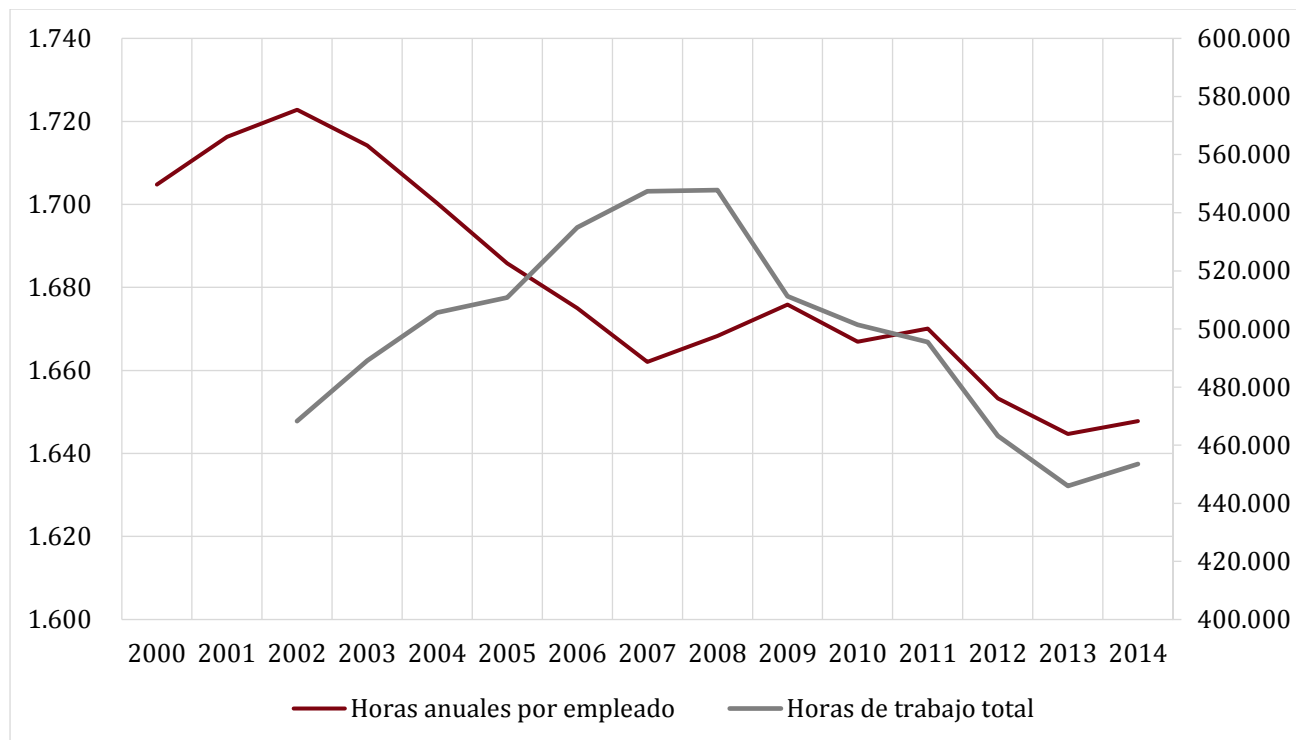
El tiempo de trabajo, así como los cambios en las jornadas, han sido motivo de debate y reivindicación de los movimientos obreros y agrupaciones sindicales a nivel nacional con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y de vida (Prieto *et al.*, 2008; Arrizabalo, 2014). En este sentido, cabe preguntarse qué es lo que realmente ha ocurrido con las horas de empleo asalariado en el caso concreto de España y cómo afecta a la distribución horaria tanto el crecimiento económico como el ciclo recesivo.

Cierto es que el número total de horas anuales trabajadas por los asalariados en España ha crecido durante la etapa expansiva, prácticamente en la misma proporción, sino más, en la que después se verá reducido durante los años de crisis (gráfico 6.8). El punto máximo de horas de trabajo que se realizan en la economía española se encuentra en el bienio 2007-2008 como resultado del fuerte ascenso de la actividad económica en los primeros años de la década, pero se detiene a partir de ese momento y no volverá a remontar hasta 2014.

Si se compara el cómputo total de horas realizadas según las distintas modalidades contractuales, se comprueba una falta de paralelismo entre las trayectorias seguidas por los contratos a tiempo completo y parcial (gráfico 6.9). Durante los primeros siete años, el número total de horas aumenta mientras cae la media de las horas que realizan los empleados con contratos a tiempos completo. La ecuación se resuelve al comprobar que son los tiempos realizados por cada empleado a tiempo parcial los que aumentan con gran intensidad, sobre todo, en 2005. Esto, sumado al hecho de la fuerte creación de empleo en esta modalidad, explica el viraje del mercado laboral, cada vez más reconocible, hacia la preferencia por trabajos con jornadas más reducidas.

Con el descenso en la necesidad de horas de trabajo que provoca la crisis no se altera el número medio de horas dedicadas por cada empleado. Cuando se desagregan los datos por tipo de contrato, no obstante, se confirma una fuerte caída de los tiempos en las jornadas completas que se compensa, en cierto modo, con un suave incremento en las parciales. Tendencia que se mantendrá durante todo el ciclo contractivo con la excepción de 2012.

GRÁFICO 6.8 HORAS AL AÑO TRABAJADAS POR ASALARIADO (NÚMERO DE HORAS) Y HORAS DE TRABAJO TOTAL (EN MILES). PERIODO 2000-2014

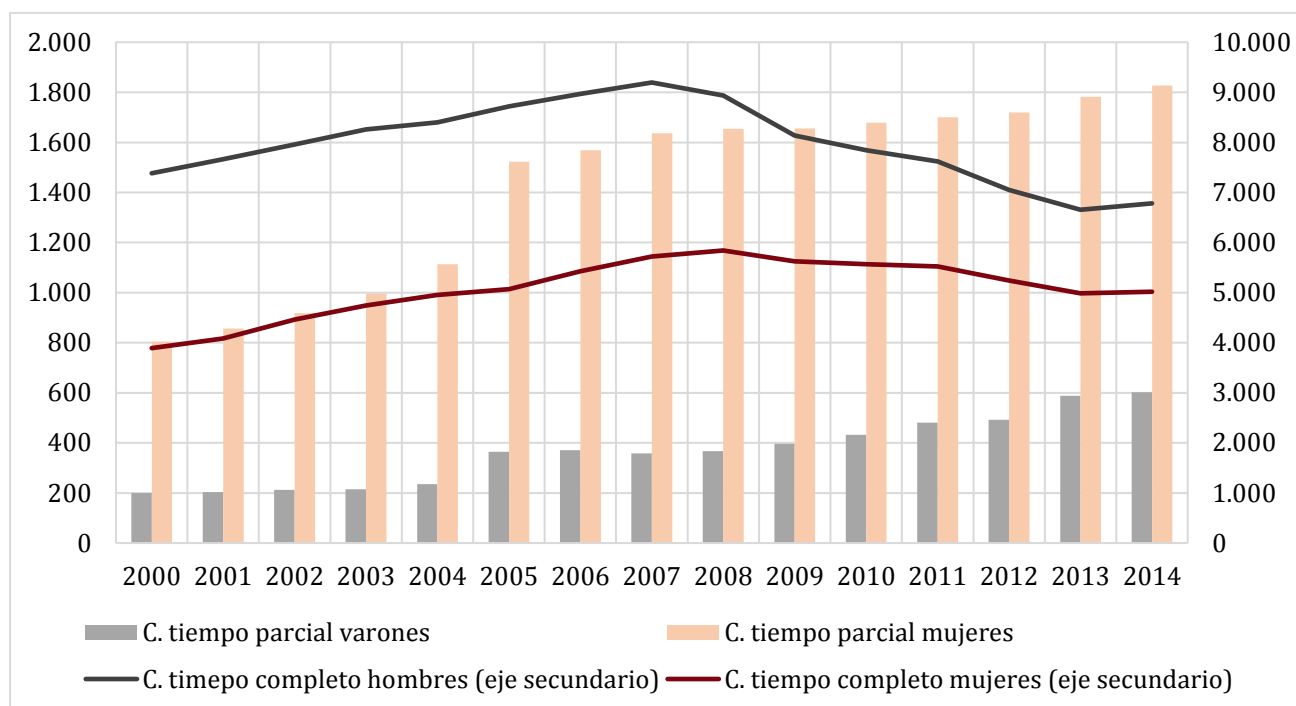


Fuente: EPA, INE para los datos de horas de trabajo total y OCDE Database para las horas por trabajador

Es preciso señalar que el reparto de horas en uno y otro periodo no fue equitativo desde una visión de género. Empleados y empleadas aumentan las horas durante los primeros años, pero a distinta velocidad; ellos registran unas variaciones positivas del 2,2% de media mientras que ellas evolucionaban al 4,8%, lo que hace aumentar el porcentaje femenino de las horas realizadas que pasa de representar una tercera del total parte hasta el 40% en 2007.

Algo similar, pero en sentido opuesto, ocurre después, cuando retrocede el número de horas en el empleo por cuenta ajena. Aun siendo compartido este descenso por ambos sexos, la intensidad masculina es superior con un descenso de un 4,6% anual, que en ellas solo se reducirá un 2,4%, lo que representa una creciente participación de las mujeres en las horas totales hasta alcanzar su máximo en 2013 con un 44%.

GRÁFICO 6.9 NÚMERO HORAS EFECTIVAS TRABAJADAS SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN. EN MILES. PERIODO 2000-2014



Fuente: OCDE Database

El balance general demuestra que cuando crece el número de horas hasta 2007 así como en su descenso posterior se produce un reajuste en la distribución de los tiempos de trabajo que hace aumentar el número de horas total que realizan las mujeres en el mercado y el peso de estas en el tiempo productivo total. Esa mayor presencia ha sido a través de dos vías principalmente: la mayor parcialidad que la registrada por los hombres, que, como veíamos, ampliaba la distancia por sexos en esta modalidad contractual; y por un aumento en el número de horas realizadas bajo esa modalidad de contratación que avanza más deprisa que en el caso masculino.¹⁷⁵

2.2. Horas extraordinarias

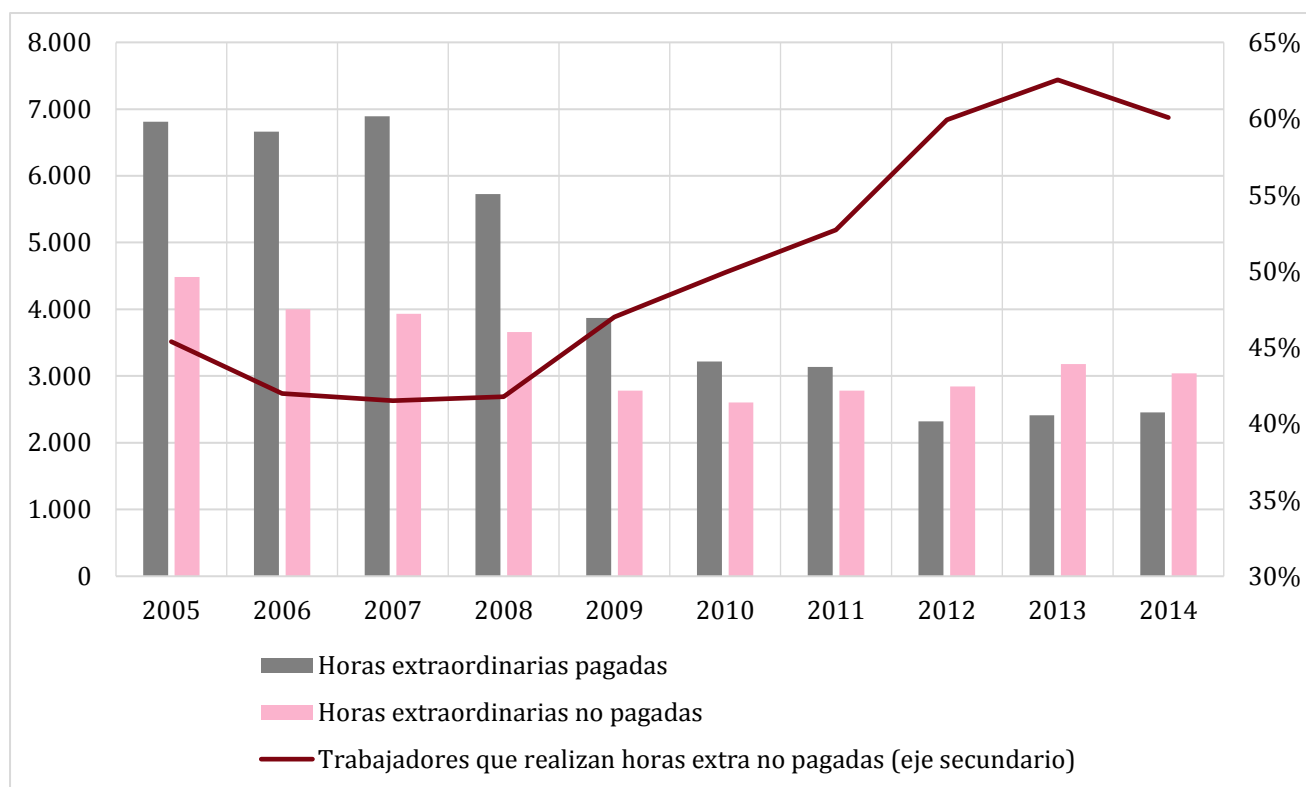
Actualmente, los sistemas flexibles de reparto de las horas de trabajo resultan ser cada vez más frecuentes como forma de organización del empleo en las empresas. Una de las fórmulas más habituales que en el pasado logró ajustar el trabajo de las plantillas a los cambios de la demanda en las unidades productivas fueron las horas extraordinarias. Este tipo de horas, que exceden las jornadas pactadas, pueden ser retribuidas a los trabajadores y trabajadoras, o formar parte de las condiciones habituales de sus respectivos empleos.

¹⁷⁵ Las horas en la modalidad parcial en mujeres empleadas por cuenta ajena aumentaron salvo el descenso ocurrido en 2011. En 2008 estas ascendían a un total de 28 millones y medio de horas y terminan el 2014 con más de 30 millones. En el caso de los hombres no han dejado de aumentar hasta prácticamente doblarse las horas en la contratación parcial mientras en aquellas que son a tiempo completo, la caída es más intensa (-23%) que en el caso de las mujeres (-13%).

Tampoco conviene olvidar que cuando las opciones de empleo en el mercado de trabajo son limitadas, por un clima económico desfavorable o a un marco de relaciones laborales poco protector con el empleo y con excesiva libertad para que las empresas determinen unilateralmente las condiciones de trabajo, existe una fuerte presión para exceder los tiempos de la jornada sin que estas queden registradas o se remuneren. Sabemos que la información estadística a tal respecto es deficiente, pues infravalora la magnitud de este fenómeno e impide reflejar fielmente la importancia real del exceso de horas de trabajo que se realizan en el mercado.

Cierto es que en la primera etapa analizada (2000-2007), el número de horas extraordinarias – pagadas y no pagadas– estaba muy por encima de los registros que hoy disponemos. Durante el periodo de expansión, la modalidad más recurrida de su desempeño se correspondía con una realización remunerada, con mayor presencia de hombres en el estadístico. De media, el 63% del empleo masculino que realizaba horas extraordinarias en el año 2005 eran compensado por ellas, lo que solo ocurría con el 53% del colectivo femenino.¹⁷⁶ Los varones incrementan en 2007 sus porcentajes de horas extras remuneradas hasta el 68% y en ellas decrecen hasta el 53%.

GRÁFICO 6.10 HORAS EXTRAORDINARIAS PAGADAS Y NO PAGADAS (EN MILES) Y TRABAJADORES QUE REALIZAN HORAS EXTRA NO PAGADAS (PORCENTAJE RESPECTO A LOS QUE REALIZAN HORAS EXTRAORDINARIAS). PERIODO 2005-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de EPA, INE

¹⁷⁶ Tal y como confirma el primer dato disponible de la EPA (INE) de 2005.

Los años de crisis transforman la política de muchas empresas respecto a las horas de trabajo que exceden la jornada habitual. Optan por presionar a sus trabajadores para su realización no remunerada, lo que provoca una fuerte caída del porcentaje de las retribuidas. En 2008, del total de horas extraordinarias, que ascendieron a 10,8 millones, el 36% –casi 3,7 millones de horas– fueron no pagadas; porcentaje que se eleva en los últimos años hasta alcanzar, en 2014, el 55,3%. Este aumento coincide con una situación de fuerte presión en el mercado de empleo para que los empleados se vean obligados a aceptar realizar horas de más sin que medie retribución alguna en su desempeño; una tónica habitual que se generaliza con más intensidad a partir de 2012. No es de extrañar que dicho año coincida con la reforma laboral y con el momento en el que tanto los salarios como la precariedad de las contrataciones experimenten los episodios más negativos de la devaluación salarial y del desplazamiento de las formas de empleo más seguras y estables dentro del mercado.

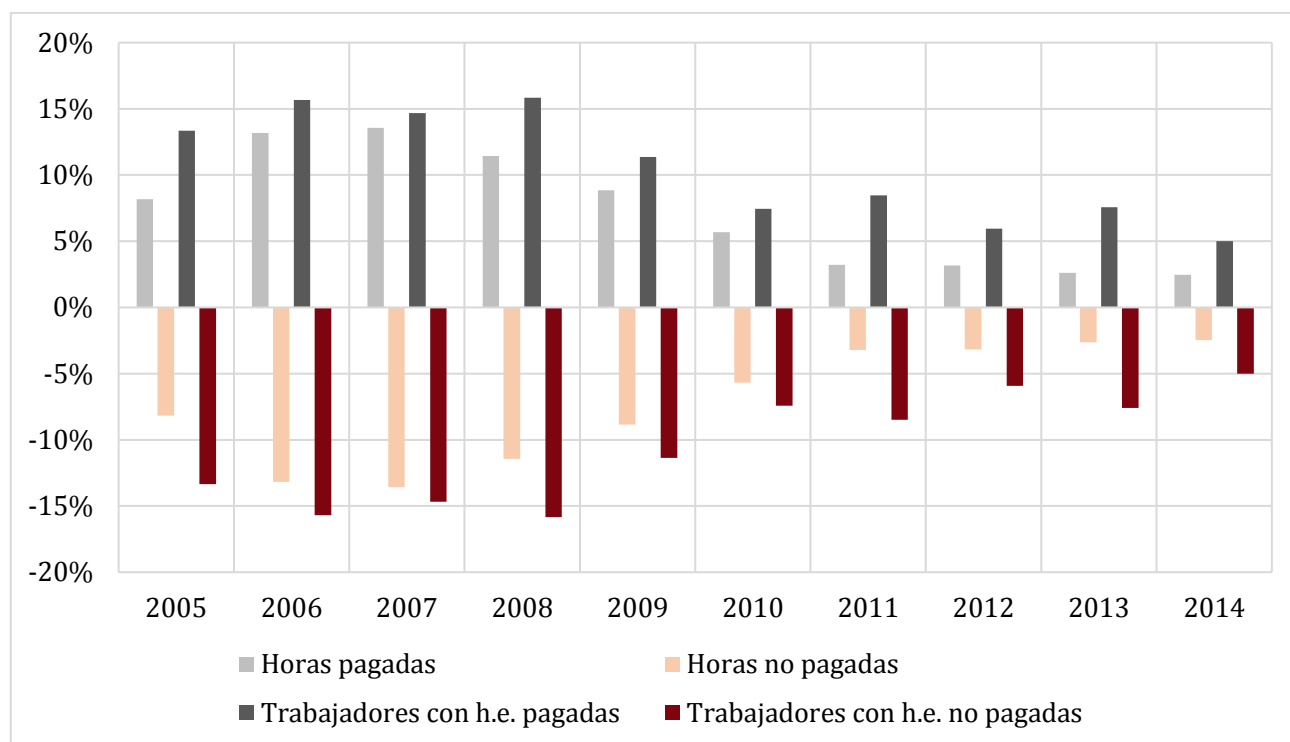
Por esta vía, las empresas han logrado, a través del incremento en las horas no remuneradas, reducir los costes laborales. El resultado global es el ajuste de las plantillas con la expulsión del mercado de muchos trabajadores, la sustitución de las contrataciones estándar por temporales y parciales, y el aumento de las horas de trabajo no pagadas; en definitiva, disponer de unos tiempos de empleo flexibles y mucho más baratos.

Además, este problema recae en los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo, cuyas opciones de ocupación están por debajo del resto, lo que conlleva, en definitiva, aceptar con mayor facilidad estas nuevas exigencias para mantener sus puestos de trabajo. En este sentido, la cuestión de género se manifiesta en una brecha en favor de los varones cuando nos referimos al porcentaje que separa ambos sexos en las horas remuneradas y en contra de las mujeres si se trata de las realizadas de manera gratuita. Distancia que es evidente tanto en el número de horas desarrolladas por ambos sexos como en el porcentaje de empleados y empleadas que, respecto del total, realizan horas extras pagadas y no pagadas.

Como se muestra en el gráfico 6.11, las distancias son positivas, es decir, los hombres están más representados que las mujeres, si se trata de las horas pagadas o del porcentaje de empleo masculino al que le afecta su desempeño. Por el contrario, los valores resultan negativos –con una sobrerrepresentación femenina– si nos trasladamos a las variables que recogen lo ocurrido en el terreno de horas extras sin compensación.

La destrucción de empleo que ha supuesto la crisis ha provocado un descenso tanto en el número de horas extraordinarias como en los trabajadores que las realizan, lo cual explica la reducción de las distancias entre ambos sexos aunque no implica una menor discriminación hacia las mujeres respecto a esta variable. Simplemente, tras la salida del mercado de empleados que realizan horas extra y la reducción de la incidencia de estas en los que conservan su trabajo –por la insuficiente demanda y la desaceleración de la actividad productiva–, la separación relativa cae, pero no se corrige el sesgo en la distribución de ambos tipos de horas extraordinarias.

GRÁFICO 6.11 BRECHA EN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS PAGADAS Y NO PAGADAS Y EN LOS EMPLEADOS QUE LAS REALIZAN. PORCENTAJES. PERIODO 2005-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA, INE

Cabe decir que existen espacios del empleo en los que se concentra este problema. En la economía española la ocupación en el sector de los servicios supone un riesgo adicional en la exigencia de superar la jornada normal de trabajo y verse en la obligación de realizar horas extraordinarias. Este sector, además de encontrarse en las primeras posiciones en lo relativo al impacto de este fenómeno, ha mostrado ser menos sensible que otros –como demuestran las actividades industriales– a los cambios en la producción y la demanda generados por la crisis y que hacen descender el número de este tipo de horas de trabajo.

Precisamente, son los servicios donde se ha concentrado la presencia femenina tradicionalmente y donde, asimismo, el coste para la empresa de las horas extraordinarias es mucho menor. Según los datos de la Encuesta trimestral de coste laboral (INE) el precio pagado en las actividades de servicios antes de la crisis era de 13,51 euros, mientras que, en la industria, por ejemplo, era de 20,25 euros. Años después, los importes nominales crecen –aunque también las horas que no se pagan– en ambos casos, pero lo hacen de manera mucho más reducida en el sector terciario (14,1 euros el pago medio de la hora extraordinaria en 2014). Del mismo modo, las diferencias en estos precios entre las distintas ramas de actividad de este sector son significativas.¹⁷⁷

¹⁷⁷ Según los datos de 2014 que proporciona el INE, estos serían: 6,8 euros/hora en actividades veterinarias; 7,1 euros en servicios de comidas y bebidas; 7,9 euros en la hostelería; 8,8 euros en actividades administrativas de oficina y auxiliares a las empresas; 9,5 euros otros servicios personales; 10,6 euros en actividades de seguridad e investigación o 11 euros en las actividades administrativas y servicios auxiliares.

2.3. Desempeño de horas socialmente desfavorables

Respecto a las formas de organizar los tiempos de trabajo dentro de las empresas se ha extendido el establecimiento de nuevas franjas horarias que no se corresponden con necesidades particulares de la producción o de la demanda de las empresas. Ante la falta de acompañamiento entre los tiempos que el proceso productivo necesita con el marco de la contratación que regula los horarios de la plantilla, se procede a incrementar los niveles de rotación laboral o se sustituyen los contratos habituales por otros que permitan ajustar los requerimientos de tiempo fuera de las horas ordinarias semanales. A tal respecto, se empiezan a desarrollar jornadas laborales durante las horas consideradas socialmente desfavorables, que, en sus distintas tipologías, dificultan el desarrollo de los trabajos de reproducción y la conciliación entre los tiempos laborales y de vida.

Las formas más habituales que adopta esta situación son el trabajo por turnos, la jornada en horarios de noche, o días de trabajo durante el fin de semana. En España, pero también en buena parte del territorio europeo, han proliferado en las décadas recientes los contratos que contemplan entre sus condiciones estas opciones.¹⁷⁸ Se amplía, de ese modo, el número de personas que habitualmente tienen que prestar sus tiempos con mayor flexibilidad al mercado y, en consecuencia, restringir las posibilidades de compaginar otras actividades y responsabilidades de su vida cotidiana. Planificar la reproducción resulta cada vez más difícil para las mujeres que trabajan en el mercado, quienes se ven ante la dificultad de tener que satisfacer las necesidades de ingresos que afectan cada vez más a los hogares y, a su vez, responder a la carga heredada de cuidados con menores opciones para gestionar los tiempos de los que disponen.

La primera de las modalidades laborales que son desfavorables para la conciliación de las trayectorias de empleo y de vida son las jornadas que se desarrollan por turnos, en las cuales, no existe una periodicidad fija en el comienzo y la finalización de las horas de trabajo. Desde mediados de los años ochenta su extensión no se ha detenido hasta que, en 2014, son el 19% de los trabajadores a los que afecta la rotación de los tiempos de trabajo. La mayor subida se produce durante la primera etapa y se ralentiza años después, pero sigue avanzado a pesar de los efectos de la crisis que, entre otras cosas, provocaron que muchos trabajadoras y trabajadoras que se encontraban en esta situación fueran despedidos. En lo que si se detecta un cambio es en el predominio masculino en las jornadas por turnos, cuyas tasas de incidencia fueron igualadas o superadas por las mujeres en la época de crecimiento para retomar su posición tras los dos primeros años de crisis (2008-2009).

La segunda modalidad es el trabajo durante los fines de semana, bien sea en sábado o domingo, revelándose una trayectoria muy dispar entre ambas series. Respecto a los sábados, la

¹⁷⁸ En Europa, frente a otras áreas geográficas, es habitual que muchos trabajadores desempeñen su labor los sábados, muy especialmente los que desarrollan su actividad en el sector terciario –en actividades como la restauración, hotelería, cuidados, etc.–, lo que se traduce en que el 25-30% del total de trabajadores de la UE15 se encuentran en esta situación en los años analizados (2000-2014).

progresión estadística inicialmente baja en el primer periodo y crece en el segundo, insistiendo en unos valores femeninos considerablemente superiores que, en relación con ellos, recortan sus distancias en los momentos de la recesión. Los domingos convergen con las jornadas anteriores en cuanto a su evolución cíclica, aunque se concentra en mayor medida en los varones salvo en el periodo 2001-2011.

La tercera modalidad se refiere a los horarios de trabajo que traspasan la mañana y las primeras horas de la tarde y llegan hasta su realización a última hora de la tarde o durante la noche. Sendos indicadores confirman un mayor recurso de los contratos que alargan las jornadas hasta la noche, o incluso durante esas horas de nocturnidad. Con la única excepción que muestran los datos del empleo a altas horas de la tarde en 2007, el protagonismo masculino es evidente y lleva a cuestionarnos si en la elección de este tipo de empleos realmente existe alguna posibilidad para las mujeres que se ocupan de las responsabilidades de cuidados.

A diferencia de las tareas domésticas, las actividades de ocio u otros tiempos de participación social, el cuidado de las personas dependientes requiere diariamente de los tiempos de una persona al final del día. Los recursos que ofrecen los programas o servicios públicos para contribuir en la conciliación ante estas situaciones –a través de guarderías, servicios sociales, actividades para mayores, atención a personas con diversidad funcional, etc.– normalmente se facilitan por la mañana y pocas veces pueden adaptarse a las situaciones en las que, por horarios de trabajo, los hogares no pueden atenderlas.

TABLA 6.1 EMPLEADOS TOTALES, VARONES Y MUJERES CON CONTRATOS CON HORAS SOCIALMENTE DESFAVORABLES. PORCENTAJES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014¹⁷⁹

	Empleo por turnos*			Empleo en sábado			Empleo en domingo			Empleo por la noche			Empleo por la tarde		
	2000	2007	2014	2000	2007	2014	2000	2007	2014	2000	2007	2014	2001	2007	2014
T	7%	17%	19%	28,7%	22,8%	26,9%	11,8%	11,0%	15,4%	4,4%	5,0%	6,1%	10,9%	16,5%	18,1%
H	8%	17%	20%	27,8%	19,6%	26,6%	12,1%	10,1%	16,4%	5,2%	5,9%	7,8%	11,5%	16,2%	19,3%
M	6%	18%	17%	30,3%	26,9%	27,2%	11,4%	12,1%	14,3%	3,0%	3,9%	4,2%	10,1%	17,1%	16,9%

Fuente: Labour Force Statics, Eurostat

No debemos obviar que, dentro de esta tipología de horas socialmente desfavorables, como ocurre también en las horas extraordinarias, los datos solo recogen los casos en los que existe una relación contractual en la que estas modalidades queden reflejadas. Por lo tanto, su cuantificación no visibiliza aquellos trabajadores que pudieran verse afectados por esta situación sin que medie registro alguno. De esa manera, abundan los casos en los que el final de la jornada coincide con el comienzo de las horas desfavorables o se trasladan al fin de semana,

¹⁷⁹ Trabajo por turno el primer dato corresponde con 1998 y se refiere al total de trabajadores (no solo cuenta ajena). los empleados por la tarde el dato primero se refiere a 2001. solo se recoge los que desarrollan habitualmente estas jornadas que, si se incluye los que de vez en cuando, aumentaría más.

eludiendo las mayores retribuciones que el empleador tendría que ofrecer a sus trabajadores si estos motivos estuvieran fijados en sus contratos.

Además de las vías señaladas, existe muchas otras alternativas reflejo de cómo se han traducido los riesgos del mercado en una mayor flexibilidad en la distribución de los tiempos de trabajo. Ejemplos de ello los encontramos en los sistemas de horas escalonadas,¹⁸⁰ los sistemas de semanas de trabajo comprimidas¹⁸¹ o los sistemas de tiempo flexible.¹⁸² Todas estas “nuevas” fórmulas de distribución de tiempo de trabajo se derivan de la anualización de la jornada de trabajo (cómputo anual) y la flexibilidad en su gestión. Es necesario matizar que, en la actualidad, algunas de ellas ya se encuentran ampliamente recogidas en la regulación laboral, así como implantadas en las empresas (como, por ejemplo, los sistemas de horas escalonadas), mientras que otras tienen un carácter residual (las cuentas o bancos de tiempo).

Estas transformaciones están haciendo que se reconfiguren los usos sociales tradicionales del tiempo de trabajo con importantes repercusiones para la conciliación de las vidas laborales con las trayectorias vitales de la sociedad. Una de las consecuencias más importantes es la cada vez más marcada desincronización de las actividades de las personas, que conlleva el desajuste temporal entre el trabajo y el ámbito de las relaciones familiares o sociales.

3. Precariedad y salud laboral. Accidentes y enfermedades profesionales

El desempleo y la precariedad laboral, además de ser los grandes retos del siglo XXI para el mercado de trabajo español, son factores centrales para explicar las diferencias en materia de salud para el conjunto de la población. Son muchos los factores que intervienen (la clase social, la condición física y psíquica, la herencia genética, el acceso a los servicios sanitarios o los precios de acceso a la sanidad) pero el trabajo y las condiciones en las que se desarrolla son factores de riesgo para la salud. Los accidentes o las enfermedades, ya se produzcan en el propio lugar en el que se desarrollan las actividades o durante los desplazamientos diarios a nuestro espacio de trabajo, son aspectos añadidos al evaluar la calidad del empleo.

El entorno laboral y las condiciones en las que se realice el trabajo son fundamentales para prevenir los riesgos de accidentes y afecciones que repercuten en el estado de la salud. Según algunos autores, estos dos términos, precariedad y salud, resultarían ser, incluso, contrapuestos, como demuestra la relación inversa que conecta ambos aspectos (Boix, 2004; Benach *et al.*, 2012; Amable *et al.*, 2014). De ahí que la posición en el empleo o el empeoramiento en las condiciones en las que este se realiza alteren los datos de salud laboral en cualquier contexto. En España, por

¹⁸⁰ Se establecen diferentes horas de inicio y salida del trabajo para diferentes grupos de trabajadores.

¹⁸¹ A través de la realización de las horas de trabajo que corresponden a la semana normal en menos días y, por lo tanto, en jornadas más largas.

¹⁸² Modalidad que permiten que los trabajadores, dentro de unos límites prefijados, puedan elegir la hora de inicio y salida del trabajo, así como el número de horas a realizar en una determinada semana

ejemplo, la tasa de mortalidad de los empleados y empleadas es dos veces mayor a la de los profesionales y directivos.

Hasta ahora, la variable fundamental para determinar la relación que existe entre empleo y salud han sido los accidentes de trabajo. Estos están recogidos en la Ley General de Seguridad Social que incluye su tipología, entre la que destacan los de tipo traumático y no traumático. Los accidentes traumáticos se refieren a «toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión del trabajo que ejecute por cuenta ajena» mientras que, los no traumáticos son los que representan enfermedades que aparecen o se recrudecen en el lugar de trabajo.¹⁸³ En ambos casos, se pueden producir en el desempeño de cargos electivos sindicales o tareas encomendadas por el empresario donde las consecuencias pueden terminar siendo o no mortales. Por su parte, se distinguen los accidentes que son *in itinere*, expresión utilizada en seguridad y salud laboral para referirse a los accidentes que se producen durante los desplazamientos entre el domicilio y el trabajo.

Tradicionalmente, el número de accidentes relacionados con el empleo se concentraban principalmente en los varones. Esto se debe a que eran ellos los que hasta hace relativamente poco tiempo estaban sobre-representados en sectores en los que la incidencia de esta variable era mayor (como es el caso de la industria o la construcción). Sin embargo, con la mayor presencia de la mujer en el trabajo remunerado, ha crecido el número de accidentes y otro tipo de afecciones vinculadas a las actividades que estas realizan y progresivamente se han acortado las distancias respecto a los registros masculinos (INSHT, 2015).

Al comprobar lo ocurrido recientemente, el número total de accidentes ha permanecido en unos niveles similares entre sexos en los primeros años del nuevo siglo. A pesar de que en estos primeros siete años su número en el caso de los desplazamientos haya aumentado –cerca de un 34%–, el descenso en aquellos accidentes producidos en el centro de trabajo ha logrado compensar el cómputo total, el cual se ha mantenido en poco más de un millón de afectados. Como era previsible, estos valores se han visto reducidos en los años de crisis, debido al descenso en el número de trabajadores a partir de 2008, recortándose los datos totales a la mitad; una caída que ha sido más aguda en aquellos que tienen lugar en el lugar en el que se realizan las actividades.¹⁸⁴

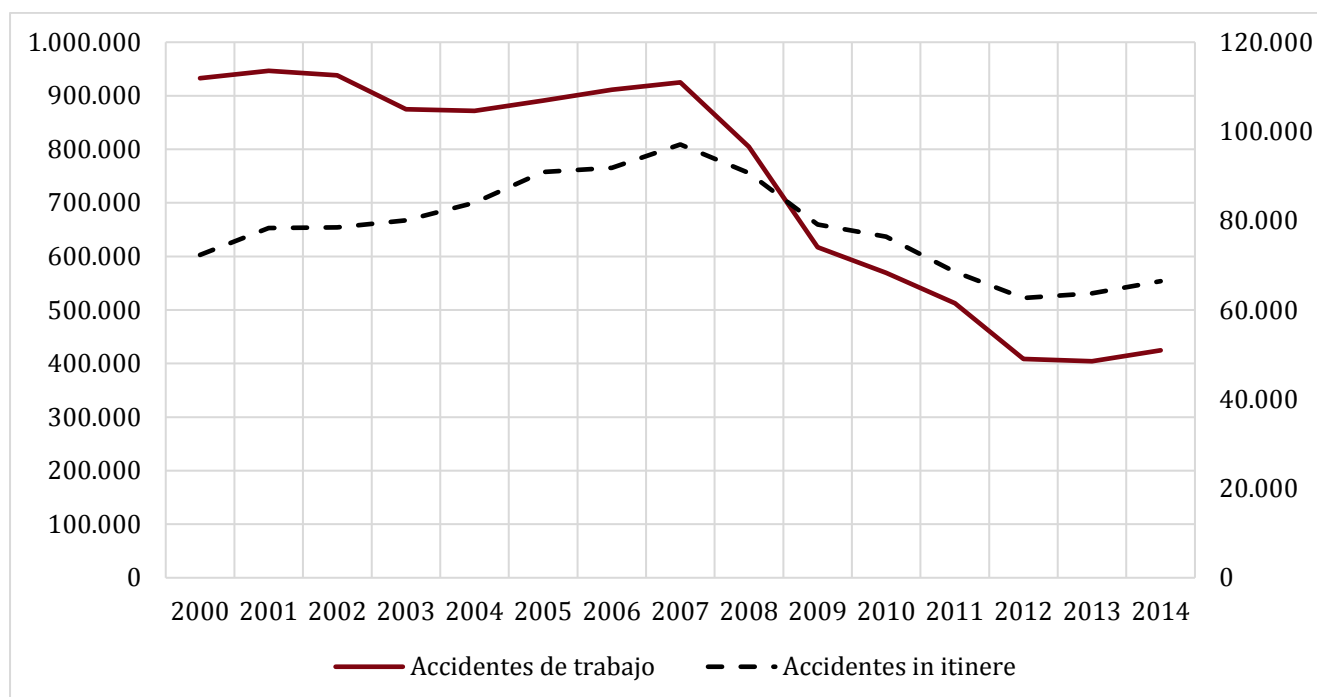
En lo que respecta a la gravedad, llama la atención que la tasa de mortalidad de estos accidentes –aun situándose en valores que no superan el 0,2% en ningún momento– no evolucione de forma pareja con el ciclo de ocupación, como en cierto modo ocurría con la cantidad de accidentes producidos. La trayectoria en este caso es la inversa y refleja una caída escalonada hasta 2008, momento a partir del cual se retoman los valores en los años sucesivos.¹⁸⁵

¹⁸³ Según el art. 115.1 de la LGSS.

¹⁸⁴ Concretamente el número de accidente fue de 932.932 en el año 2000, de 924.981 en 2007 y de 424.625 en 2014 (datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

¹⁸⁵ Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

GRÁFICO 6.12 NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES Y ACCIDENTES IN ITINERE. PERIODO 2000-2014



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La incidencia de género también está presente en los accidentes relacionados con el empleo y se reflejan disparidades en su distribución. Ciertamente es que las trabajadoras sufren de media menos accidentes que los varones, entre otros motivos por contar con una menor presencia en el empleo y porque son ellos los que tienen una mayor representación en los sectores donde las tasas siniestralidad son mayores, como ocurre con la industria o la construcción donde los valores alcanzan cotas muy elevadas.¹⁸⁶

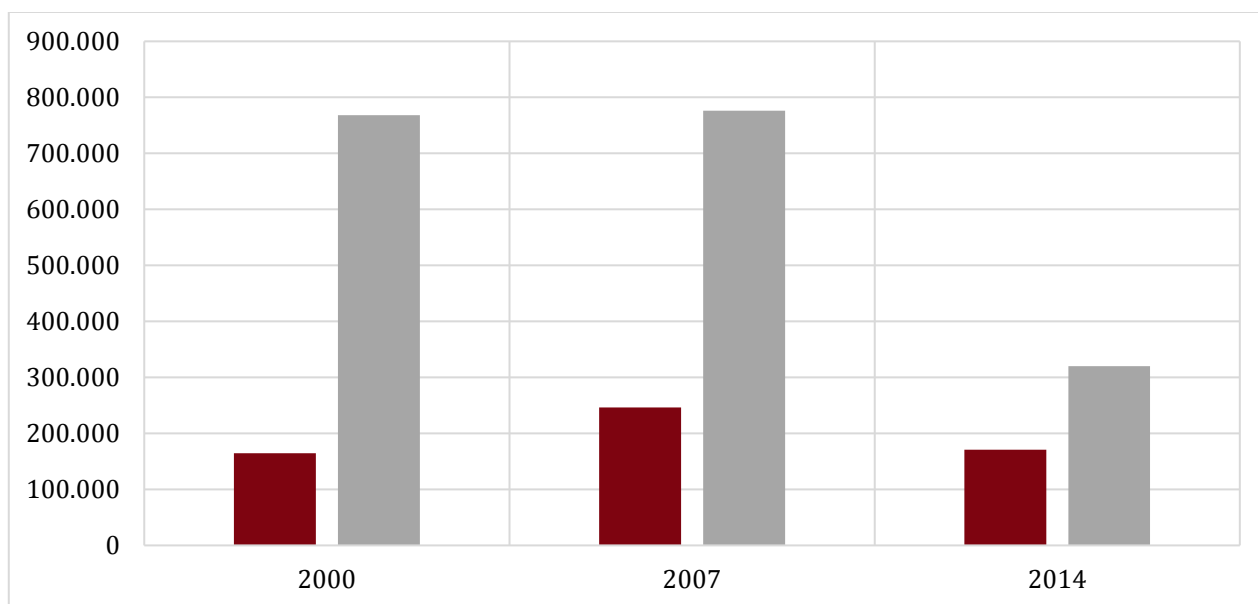
Al comparar a las trabajadoras frente a los trabajadores mediante razón de tasa mujer/varón, se evidencia que el riesgo de sufrir un accidente laboral se sitúa en niveles inferiores para las mujeres. En el año 2000 solo el 17,6% de los accidentes se producían en el empleo femenino; un dato que no ha dejado de incrementarse estrechando las distancias con los varones en esta variable. En el periodo de auge, los varones han reducido ligeramente sus registros (-5,9%) mientras que el número total de accidentes femeninos no ha parado de crecer hasta aumentar un 22,4% sobre los valores que se mantenían siete años atrás. La fuerte salida de personas del mercado en los años siguientes rebaja a más de la mitad el número de accidentes, que descienden aceleradamente en el empleo masculino y con una velocidad menor en los empleos femeninos. Descenso que, sumado a la progresión del empleo femenino en los años previos, lleva a que el porcentaje en la distribución de ambos sexos se equilibre en perjuicio de ellas hasta concentrar

¹⁸⁶ El índice de incidencia de accidentes laborales por cada 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social en 2014 fue de 6.314,7 en la construcción; 4.768,8 en el sector agrario; 4.781,2 en la industria y solo 2.516,7 en los servicios (datos extraídos del Anuario de 2014 de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014).

más del 30% del total de accidentes producidos durante la jornada de trabajo y más de la mitad de aquellos que se producen en los desplazamientos.¹⁸⁷

Hasta esos años recesivos, la concentración del problema de los accidentes de trabajo se daba principalmente en los varones, pero, después, la pareja evolución que siguen ambos sexos en esta cuestión reduce la brecha y refleja, en 2014, mínimos históricos.¹⁸⁸

GRÁFICO 6.13 NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES EN HOMBRES Y MUJERES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014



Fuente: Observatorio Estatal de Condiciones Laborales, Ministerio de Trabajo e Inmigración

Además de los accidentes laborales, numerosas investigaciones que relacionan la situación del mercado de trabajo con los riesgos para la salud, inciden en la importancia que tiene para las personas pasar largos periodos de tiempo sin encontrar un empleo o desarrollando un puesto de trabajo precario. Entre algunas de las consecuencias que caracterizarían las afecciones más habituales en cada caso, se encontrarían las siguientes (Benach *et al.*, 2012):

- **Riesgos del desempleo para la salud.** La pérdida del empleo, la paralización de la carrera profesional o la falta de resultados en la búsqueda de trabajo reducen la autoestima personal y hacen aumentar determinados riesgos de la salud, relacionados principalmente con problemas de estrés, depresión, posibilidades de adicción a sustancias dañinas para la salud, o incluso los suicidios. Asimismo, estos riesgos se

¹⁸⁷ En 2014 el 31,4% de los accidentes en jornada laboral son femeninos y el 56,7% de los que se producen *in itinere*. En 2007 solo eran el 21,8% y 45,9% respectivamente.

¹⁸⁸ En el año 2000 el 82,3% de los accidentes fueron masculinos, así como el 97% de los que terminaron con la muerte del trabajador. En 2007 esta tasa pasa a ser del 75,91% del total de accidentes, del 78,2% en los ocurridos en el lugar de trabajo y del 54,1% de los que fueron *in itinere*. En ellas, en 2000 los accidentes fueron del 17,6% del total mortales solo el 3%; en 2007 fueron el 24,1% del total, del 21,8 de los de durante la jornada y el 45,9% de lo que son *in itinere*. De los accidentes de trabajo en 2014 el 32,5% correspondió a mujeres y el 67,5% a varones. Sin embargo, en ese mismo año el 59,3% de lo que se produjeron en los desplazamientos fueron femeninos.

acrecientan en el caso de que la posición social de la familia sea de bajos ingresos o no se perciba ningún tipo de subsidio o ayuda pública (Artazcoz *et al.*, 2004). Dentro de estas situaciones no hay que olvidarse de las personas que, pese a no figurar dentro del “desempleo oficial”, sufren una situación equivalente o incluso peor, como es el caso de las personas que renuncian, desanimados, a la búsqueda de un puesto de trabajo en el mercado.

- *Riesgos de la precariedad laboral.* Entre las diferentes situaciones que entraña la precariedad y los trabajos no estándar (empleo intermitente, parcial, trabajo informal, autoempleo, trabajo sumergido, falsos autónomos, etc.), las condiciones de trabajo, y consecuentemente de salud, responden a estrategias empresariales de gestión de personal orientadas a la máxima reducción de costes. Las amenazas de despido, la intensidad de los ritmos de trabajos y la fuerte disciplina para atender a cualquier requerimiento de la empresa incrementan la presión que sufren empleados y empleadas y acrecentan el miedo y las tensiones en el lugar de trabajo. Esta creciente inseguridad incrementa el riesgo psicosocial que repercute negativamente en la salud de las y los trabajadores tal y como expone gran parte de la literatura sobre el tema. Entre esos estudios, destacan aquellos que han relacionado las prácticas de flexibilidad interna que llevan a la modificación de tareas, horarios, contratos o salarios con los factores que influyen tanto en la tasa de accidentes laborales como en el desarrollo de enfermedades y patologías en la salud (Ferrie *et al.*, 2005). Algunas de las afecciones más comunes apuntan a problemas cardiovasculares, sobrepeso, tensión arterial, ansiedad o trastornos del sueño.
- A lo anterior, hay que añadir un problema adicional, pues el aumento de la desigualdad de ingreso, pero también de otras de las características del empleo que provocan la segmentación laboral y aumenta el riesgo de pobreza entre la población, empeora los riesgos señalados. En España, el incremento de la precariedad laboral y social, y el ascenso de las desigualdades, potencian todavía más la incertidumbre sobre el futuro de los ingresos y el mantenimiento de las condiciones de vida, que influye, en último término, en la aparición de enfermedades para aquellos peor situados y acrecienta las desigualdades en términos de salud pública (Benach *et al.*, 2010).

Como hemos podido comprobar en apartados anteriores, las posibilidades de las mujeres de sufrir estas situaciones son mayores en los tres casos –desempleo, precariedad y peor situación en el incremento de la desigualdad– con los que se relacionan los condicionantes negativos para la salud que escapan a los accidentes laborales que ofrecen las estadísticas. Si a ello le sumamos su papel en los trabajos que trascienden el espacio mercantil, parece evidente que los riesgos se multiplican. El balance general indica que la situación de las mujeres que deben compaginar una mala situación laboral con la responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados que implica su posición en la reproducción, es más comprometida en materia de salud.

CAPÍTULO 7. DERECHOS LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL

La participación en el empleo permite, además de la obtención de un salario y unas características laborales determinadas por la contratación y las condiciones de empleo, un conjunto de derechos adicionales que se suman a aquellos que son generalizables para el resto de la población. Las acciones formativas, las vacaciones pagadas, la cobertura por desempleo, las indemnizaciones o las pensiones son algunos ejemplos de los derechos cuyo acceso viene determinado por el trabajo asalariado. Cada uno de estos casos constituye partidas de distinto carácter en donde los criterios de concesión dependen de distintos parámetros, entre los cuales los principales son la posición en el mercado o las situaciones de vulnerabilidad para ejercer la actividad laboral.

En Europa, como resultado del desarrollo de los sistemas de protección y bienestar social, se dispone de una serie de coberturas orientadas a proporcionar unas rentas mínimas a aquellas personas que, por diferentes motivos, no disponen de ninguna fuente de recursos económicos. Según su naturaleza, los derechos que desde su origen se incorporaron a los sistemas de protección social han sido considerados por parte de la literatura económica de distintas maneras. Algunos de ellos han sido clasificados como parte del salario (vacaciones, fondos de pensiones, formación, seguros médicos, etc.), como derivada de la relación salarial (pensiones de jubilación, invalidez o cobertura por desempleo), o como resultado de la función distribuidora de los Estados (sanidad, educación, rentas asistenciales, etc.).

Más allá de estas distinciones, lo cierto es que todos estos derechos están relacionados con el compromiso estatal de cubrir las necesidades básicas de la población o, dicho de otra manera, dependen del reconocimiento público de los recursos y servicios indispensables para alcanzar un nivel adecuado de vida. De ese modo, cuando el compromiso de los llamados Estados de bienestar con las necesidades sociales es elevado, las condiciones y coberturas que ofrecen las empresas a través de la contratación se elevan y hacen mejorar la funcionalidad del empleo como mecanismo de protección. Por el contrario, cuando los poderes públicos retroceden en su misión distribuidora, el mercado cuenta con una libertad mayor para presionar a la baja las condiciones de trabajo y de vida de la población, siendo las empresas las principales interesadas en el recorte de los derechos laborales y la rebaja de los niveles de protección social.

Estos derechos, bien sean de carácter laboral o extensibles al conjunto de la ciudadanía, tienen un objetivo común: la redistribución de los recursos para lograr, a nivel colectivo, el mantenimiento de la cohesión y el bienestar social. Sin embargo, en el amplio entramado que suponen los sistemas de protección, la posición laboral y salarial supone la pieza fundamental para disponer de muchos de estos derechos y es el elemento principal de distinción entre las condiciones de vida entre los que participan del trabajo asalariado y los que no.

En este capítulo pondremos el foco en el análisis de la evolución seguida por aquellos derechos que, desde un punto de vista económico, contribuyen a garantizar las necesidades materiales básicas para el sostenimiento de la vida. Con esa finalidad, los siguientes apartados ofrecen una explicación sobre las implicaciones que supone en muchos casos restringir el acceso al empleo. Esto nos lleva a:

- Realizar un recorrido por las principales partidas de protección social orientadas a cubrir las situaciones personales y familiares de vulnerabilidad que impiden participar del trabajo remunerado. Se procederá, para ello, a la observación comparada de las modalidades de pensión que existen en nuestro sistema de seguridad social, en donde la relación laboral determina el derecho a uno u otro tipo de prestación. De igual modo, elaboraremos un diagnóstico sobre las coberturas públicas ante situaciones de desempleo en el que se valorará, sobre todo, su efectividad a la hora de proteger la capacidad económica de aquellos que se han visto apartados de la obtención de recursos a través del mercado.
- Adentrarnos en el estudio del derecho a la formación y la capacitación de las personas empleadas. Las acciones de aprendizaje, en cualquiera de sus modalidades, son una cuestión clave para las posibilidades de empleo presentes y la mejora de las oportunidades futuras en el ámbito laboral. El empleo para toda la vida en una misma empresa forma parte del pasado y es gracias a la formación y al aprendizaje que el riesgo de desempleo puede reducirse y renovarse las opciones de empleabilidad de quienes se encuentran apartados del mercado de trabajo. Por este motivo, la participación de empresas y trabajadores en mejorar la capacitación de la mano de obra supone un componente más a valorar en la relación laboral y la calidad de los contratos que, a su vez, resulta fundamental para explicar las desigualdades en las trayectorias profesionales de los trabajadores.

Ambas cuestiones, y de ahí su elección, permiten a la población incrementar los ingresos monetarios disponibles, bien a través de las prestaciones públicas ligadas a la participación laboral o bien ampliando las opciones de alcanzar mayores salarios en el mercado a través del aprendizaje continuo.

1. La protección social en la economía española

El sistema público de protección en España, tal y como lo conocemos, se remonta a los años ochenta del pasado siglo. A pesar de los numerosos cambios que han alterado las partidas presupuestarias que incluye, los principios rectores que describen los supuestos que dan derecho a las percepciones siguen estando vigentes desde entonces.

A través de este sistema, las personas disponen de un conjunto de garantías ante las posibles contingencias contempladas en la ley, las cuales comprometen su capacidad económica y, por extensión, sus posibilidades de subsistencia. Tanto los criterios de acceso como los plazos y las cuantías de las prestaciones dependen del papel distribuidor de las instancias públicas, el cual queda reflejado en la normativa nacional de la seguridad social.¹⁸⁹ Cuando el acceso no es universal y extensible al conjunto de la población, los motivos de restricción son fundamentalmente dos: que no exista una situación de vulnerabilidad personal (traspasar la

¹⁸⁹ La regulación básica de la Seguridad Social se encuentra en el artículo 41 de la Constitución y en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015). Sin embargo, habrá que recurrir a los derechos de los trabajadores para algunos de los aspectos señalados como es el caso de la formación o aquellos que tienen que ver con las características de los contratos señalados en la introducción de este capítulo.

edad de la vejez o ser menor, personas con diversidad funcional o incapacitadas, no disponer de autonomía económica, etc.), o en su caso, la no ocupación en el espacio mercantil o durante el tiempo mínimo estipulado por la norma legal.

En el sistema de protección social se distinguen varias modalidades de prestación o derechos. Las más habituales son las de carácter económico, en las que se entrega una cantidad monetaria que se añade al patrimonio personal del beneficiario; pero también se contemplan transferencias en especie, consistentes en la entrega de un bien o un servicio considerado esencial (asistencia sanitaria, prestaciones farmacéuticas o los servicios sociales). En España, entre las primeras, las prestaciones económicas, se reconocen a su vez cuatro tipologías: las pensiones (que son prestaciones económicas periódicas cuando se alcanza una determinada edad y con una duración vitalicia), los subsidios (un devengo periódico durante un tiempo determinado), las indemnizaciones (cantidades abonadas como pago único en un momento dado) y prestaciones por desempleo o de protección familiar (partidas monetarias que contemplan distintos supuestos y formas para su percepción).¹⁹⁰ La posibilidad de recurrir a ellas, en la mayoría de los casos señalados, está condicionada por la relación mantenida con el trabajo remunerado, y sus importes varían según las condiciones laborales del interesado.

En los siguientes apartados analizaremos las partidas de carácter económico con la intención de captar las diferencias de género que se generan en la dotación de esta clase de prestaciones. De otro lado, pondremos atención en las partidas que, debido a la entidad que adquieren en los presupuestos públicos, explican en mayor medida la separación de ambos sexos en lo relativo a las posibilidades económicas que conceden estas coberturas; concretamente en lo que respecta al sistema de pensiones y las prestaciones por desempleo.

1.1. El sistema de pensiones en la economía española

Las pensiones son uno de los mecanismos redistributivos más eficaces en la economía española. Las cantidades percibidas representan el compromiso intergeneracional de la sociedad, así como la responsabilidad pública ante situaciones de vulnerabilidad personal y familiar que puedan padecerse. Desde su origen, el sistema de pensiones es fundamentalmente público y, a diferencia de otras economías, las opciones privadas siguen teniendo un carácter residual (Del Pino *et al.*, 2013).

En España, así como en el resto de países europeos, la extensión del sistema público de pensiones tuvo lugar tras la Segunda Guerra Mundial con el objetivo de asegurar el mantenimiento de las rentas personales tras el cese de la vida laboral y los ingresos a las familias de quienes habían formado parte del empleo (Pazos, 2013). De ese modo, junto a las pensiones de jubilación encontramos otras modalidades de pensión, como la de viudedad u orfandad, que, con la

¹⁹⁰ Información extraída del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

finalidad de ampliar la cobertura a la familia del trabajador, se fueron incorporando al sistema de protección social de la clase trabajadora.¹⁹¹

Desde el principio, las pensiones estuvieron vinculadas con el trabajo remunerado del cabeza de familia, protegiendo tanto a la persona empleada, que contribuía con sus impuestos a la financiación de este sistema, como a sus familiares directos (esposa e hijos). Al ser la relación laboral la que otorgaba el derecho a percibir una pensión, el requisito necesario era, por tanto, haber contribuido con anterioridad a la financiación de los importes a percibir. La naturaleza contributiva del sistema de pensiones acentuó las consecuencias de la división sexual de las actividades entre varones y mujeres, que todavía hoy aleja las posiciones económicas de ambos sexos.

Hubo que esperar hasta el año 1990 para que, en España, se trasladase a las personas que no mantuvieran relación directa –como ocurriera en el caso de los trabajadores asalariados– o indirecta –su esposa e hijos– el derecho a una pensión. En ese mismo año, se introducen las pensiones no contributivas, ampliándose las situaciones cubiertas por el sistema de protección público hasta ese momento. Para aquellas personas mayores de 65 años o incapacitadas por motivos de salud que no hubieran contribuido con las cotizaciones sociales, o no durante el tiempo suficiente que establece la pensión contributiva, se incluyó un régimen de pensión asistencial. Los importes recibidos en este tipo de ayudas, donde las beneficiarias fueron principalmente las mujeres, quedaron muy alejados de los ingresos que proporcionaba el sistema contributivo; mientras estos últimos garantizaban la independencia económica de los perceptores, la modalidad asistencial difícilmente cubría los niveles básicos para la subsistencia.

Desde entonces, el sistema de pensiones ha mantenido su estructura, separando las coberturas de ambas tipologías de pensión, extrapolando las asimetrías sexuales de la relación salarial a los derechos sociales.

Los distintos tipos de pensión que hoy existen en la economía española están agrupados a partir de tres modalidades, según el nivel de cumplimiento de los criterios de participación en el mercado de trabajo. Se distingue así la modalidad contributiva, a la tienen acceso aquellos que han mantenido una relación directa o indirecta con el empleo; la modalidad no contributiva, cuando no se cumplen los criterios laborales que establece la normativa; o complementadas, destinadas a personas que, aun participando en el empleo, no cumplen con los requisitos de las pensiones contributivas. De forma resumida, el siguiente cuadro muestra las partidas existentes, su finalidad y las instituciones con competencia para su gestión (tabla 7.1).

¹⁹¹ En España, desde 1972 hasta 1983 todas las mujeres viudas mantenían el derecho de viudedad mientras que los hombres habían de demostrar estar incapacitados y que mantenían una relación de dependencia de los ingresos de su esposa. De esa manera, estos requisitos explicitaban una incapacidad o dependencia económica del cónyuge masculino por parte de las mujeres. No fue hasta la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo cuando las condiciones se homologaron para ambos sexos (Vara, 2011; Pazos, 2013).

CUADRO 7.1 MODALIDADES Y TIPOS DE PENSIÓN

TIPO	MODALIDAD	OBJETIVO	ENTIDAD GESTORA
Pensiones contributivas	Jubilación: ordinaria, anticipada (varias tipologías), parcial, flexible y especial a los 64 años.	Cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia, poniendo fin a su vida laboral, o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos.	Incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales que integran el Sistema de la Seguridad Social, con las particularidades y salvedades que, en cada caso y para cada modalidad, se indican en el respectivo Régimen Especial.
	Incapacidad permanente: total, absoluta y gran invalidez	Prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona, cuando su capacidad laboral es reducida o nula presumiblemente definitiva derivada de un proceso patológico o traumático provocado por una enfermedad o accidente.	
	Fallecimiento: viudedad, orfandad y a favor de familiares	Destinadas a compensar la situación de necesidad económica que produce, para determinadas personas, el fallecimiento de otras.	
Pensiones no contributivas	Invalidez	Asegura a todos los ciudadanos en situación de invalidez y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.	La gestión de estas pensiones no contributivas está atribuida a los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma y a las Direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en las ciudades de Ceuta y Melilla.
	Jubilación	Asegura a todos los ciudadanos en situación de jubilación y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.	
SOVI*	Vejez	Seguro que reconoce pensiones de vejez, invalidez y viudedad de carácter imprescriptible, vitalicia y de cuantía fija a las personas que cumplan los requisitos exigidos y no tengan derecho a pensión del actual sistema de la Seguridad Social, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios. Derecho adquirido por las aportaciones realizadas al extinguido Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI) o por haber estado afiliado al Retiro Obrero.	La gestión y el reconocimiento del derecho a las pensiones del extinguido SOVI corresponden al INSS o ISM, en su caso.
	Invalidez		
	Viudedad		

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

* Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.

Las pensiones contributivas (PC) son las que suponen un gasto mayor para las cuentas públicas nacionales y en su financiación participan tanto las empresas como los empleados y empleadas a través de las contribuciones sociales a la Seguridad Social. Aunque la cobertura se refiere a las personas relacionadas activamente con el trabajo remunerado, también son beneficiarios de las prestaciones los allegados del trabajador con los que este mantiene vínculos personales o de consanguineidad, como son los integrantes que forman parte de la unidad familiar. Esta modalidad se complementa a su vez con otras prestaciones que reciben las personas que, por distintas circunstancias, no han mantenido una relación de empleo (pensiones no contributivas, PNC), o al menos no en los términos establecidos por la regulación (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, SOVI).

Según la Ley General de Seguridad Social (LGSS), para poder acceder a las PC que ofrece el sistema de protección social español hay que cumplir toda una serie de requisitos para cada tipo de prestación, pero, en cualquier de los casos, el común denominador es mantener o haber mantenido la ocupación en el mercado.

La más significativa de las PC es la *pensión de jubilación*¹⁹² tanto por el importe al que asciende esta prestación como por el efecto redistributivo que tiene sobre la población. Con anterioridad a la reforma introducida por el partido socialista en 2011, el requisito para acceder a ella es alcanzar la edad legal a la que se puede dejar de trabajar, que entonces eran los 65 años; tras esta modificación, la regla general pospone la edad de jubilación hasta los 67 años. En el periodo de adaptación de la nueva normativa, las personas afectadas retrasarán progresivamente su retirada del mercado hasta que culmine su aplicación en 2027 y todos los que abandonen deban superar la nueva edad fijada.¹⁹³ El criterio mínimo de acreditar un periodo igual o superior a los 15 años cotizados a jornada completa o equivalente se mantiene, pero se modifica el periodo de cálculo de la base de cotización, las condiciones para la jubilación anticipada o las penalizaciones por acogerse a la pensión de manera anticipada.¹⁹⁴

La siguiente de las prestaciones consideradas son las *pensiones de invalidez* en su modalidad contributiva.¹⁹⁵ La finalidad de este tipo de pensión es la cobertura de los ingresos que dejaron de ser percibidos por una situación de invalidez permanente en los distintos grados considerados (parcial, total, absoluta o gran invalidez) a partir de los que se determinan los porcentajes regulados a aplicar considerando la reducción o anulación de las capacidades laborales de la persona. En todos los casos es preciso, además de estar dado de alta en el régimen general de la seguridad social cuando se produce el hecho protegido, haber cumplido el periodo

¹⁹² Se pueden consultar todas las características de cada régimen de pensión por jubilación en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (enlace: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/index.htm).

¹⁹³ En el conjunto de países europeos, la edad de jubilación estaba comprendida entre los 60 y 65 años en la mayor parte de los casos. Sin embargo, en la actualidad, tras las reformas aplicadas en muchas de las economías comunitarias, el intervalo se incrementa y abarca desde los 60 a los 68 años con excepción de Francia, Suecia y Finlandia donde la edad es de 65 años.

¹⁹⁴ Aquellos que cotizarán con una relación contractual a tiempo parcial se calcula el equivalente en días teóricos de cotización (véase más información en el siguiente enlace: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Cuanta/index.htm).

¹⁹⁵ Las concreciones estipuladas por la regulación vigente están disponibles en el siguiente enlace: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?C1=1001&C2=2010&C3=3032).

mínimo de cotización, siempre y cuando la invalidez no sea resultado de un accidente o enfermedad profesional.

En último lugar, cabe señalar las pensiones por el fallecimiento del trabajador, o en su caso trabajadora, en la que se distingue la pensión de viudedad, orfandad o en beneficio de familiares. Los principales beneficiarios de la prestación son los descendientes o los cónyuges si la persona empleada muere, aunque existen más modalidades y complementos de apoyo en situaciones de defunción.¹⁹⁶

Para el propósito de esta investigación, pondremos el foco en las *pensiones de viudedad contributivas (PVC)*,¹⁹⁷ pues son las únicas en las que la cuestión de género está presente en la posición familiar y laboral de los cónyuges de distinto sexo. La normativa vigente vincula la cobertura de autonomía económica de los integrantes de la unidad familiar con situaciones en las que el matrimonio es efectivo en la pareja o existen hijos o hijas dependientes a su cargo. Como criterio se establece que el fallecido hubiera cotizado al menos 500 días en los últimos cinco años y es la persona beneficiaria la que elige dos de los últimos 15 años cotizados como base reguladora sobre la que se determina la cuantía a percibir. Su importe (pensión) es el 52% de la base reguladora o del 70% si existen responsabilidades familiares siendo compatible con el resto de pensiones existentes de distinta tipología.

Para aquellas personas que no han estado empleadas, o al menos no en el tiempo mínimo necesario, las opciones de prestación para garantizar algún tipo de ingreso a través de prestaciones son principalmente dos. La primera opción son las pensiones no contributivas (PNC), las cuales cubren las situaciones de vejez o invalidez para las personas que no cumplen con los requisitos de las pensiones contributivas o del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI). Y la segunda alternativa son los complementos mínimos y las recientes provisiones añadidas que reconocen cotizaciones adicionales por hijos/as y por periodos de excedencia para el cuidado de familiares, cuya incorporación o eliminación han estado muy ligadas a los periodos legislativos de cada gobierno.

A simple vista, puede parecer que la complementariedad de los distintos tipos de pensión iguala las oportunidades personales de los individuos, medie o no una relación laboral entre ellos y el mercado; pero nada más lejos de la realidad. A diferencia de las pensiones contributivas, las cantidades a las que dan derecho las no contributivas o el Seguro Obligatorio, así como los hechos protegidos, difieren, haciendo que la cobertura ofrecida por las instancias estatales o autonómicas que gestiona las pensiones no contributivas sea menor. Asimismo, la posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, que continúa siendo muy desigual en perjuicio del empleo femenino, condiciona sus derechos sociales, por las asimetrías que ello provoca en materia de protección.

¹⁹⁶ Las mismas se concretan en la página del Ministerio de Seguridad Social y Empleo, prestaciones familiares (enlace: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Prestacionesfamilia10967/index.htm).

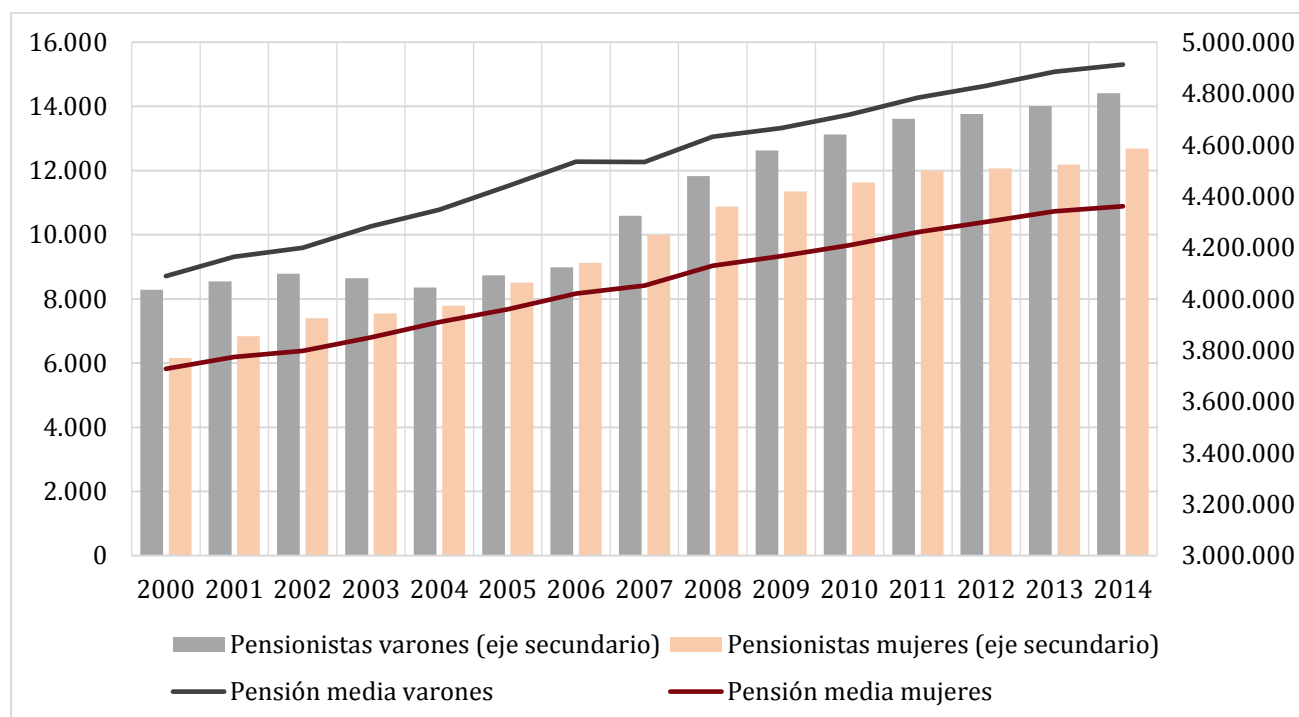
¹⁹⁷ Se consideran junto con estas partidas la posibilidad de acceso a un subsidio en favor de familiares, el auxilio por defunción e indemnizaciones si el fallecimiento se produce por un accidente de trabajo o enfermedad profesional (véase la normativa actual que regula las pensiones en este enlace: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?C1=1001&C2=2010&C3=3035&C4=4012).

1.2. Desigualdades de género en el sistema público de pensiones

En la actualidad, las desigualdades laborales de género superan las condiciones salariales y del empleo y se trasladan al plano de las pensiones por distintas vías. Por una parte, los criterios establecidos para la percepción de las pensiones no toman en consideración las menores oportunidades de inserción para las mujeres, como tampoco su mayor representación en el empleo precario y mal remunerado. Lo mismo ocurre con la influencia que para las mujeres supone su rol en la reproducción (maternidad, lactancia, cuidados a personas dependientes, etc.), lo que conlleva que les sea más difícil alcanzar el número de años de cotización necesarios para acceder a la prestación contributiva. Por otra parte, aquellas mujeres que participan de los trabajos no mercantiles y figuran como inactivas en las estadísticas quedan apartadas de esta modalidad de pensión, salvo si están unidas por contrato matrimonial a una persona que cumpla con los criterios exigidos.

La configuración del sistema de pensiones supone claras diferencias por cuestión de sexo, tanto en número de personas con derecho a recibir una pensión como en las cantidades percibidas. Sin entrar a distinguir todavía las particularidades que se observan en cada tipo de pensión, la información disponible confirma este diferencial y plantea importantes distancias tanto en el número de pensionistas como en los importes medios.

GRÁFICO 7.1 NÚMERO DE PENSIONISTAS E IMPORTE DE LA PENSIÓN MEDIA ANUAL DE HOMBRES Y MUJERES. PERIODO 2000-2014



Fuente: Anuarios de Estadísticas sobre Pensiones, Ministerio de Seguridad Social y Empleo

En los últimos quince años, las mujeres con acceso a cualquier tipo de pensión en España son menos que los varones, con la excepción de 2006. El cómputo total de receptores crece de forma moderada rondando el 1% de incremento anual con un repunte en los primeros momentos de

crisis. Durante esos años, el ascenso en el número de pensionistas –por encima del 3%– fue el resultado de un incremento significativo en el número de hombres que se acogieron a las prestaciones, mientras que el avance de ellas se produjo de manera más progresiva.

En paralelo, los importes nominales medios se actualizaron al alza e hicieron crecer las cantidades anuales recibidas en más de cinco puntos porcentuales los primeros años y en torno a tres puntos en la etapa posterior. La tendencia femenina, en ambos casos, siguió una progresión más positiva y las oscilaciones interanuales ascendieron al 1,4 y 4,6% respectivamente en ellas y al 1,3 y 4,1% en ellos. Esta ralentización en el ritmo de valorización tiene su explicación en las sucesivas reformas implantadas en el sistema de pensiones cuyo objetivo se alineó con las recomendaciones establecidas en el Pacto de Toledo y las propuestas de la UE (Regales, 2012). En los últimos años, la insistencia de los organismos comunitarios en la estabilidad presupuestaria y el cuestionamiento de la sostenibilidad del sistema de pensiones español ha condicionado la orientación del último bloque de reformas (2011 y 2013) a partir del cual se endurecen los requisitos de acceso y se incluyen criterios que recortan los importes recibidos de manera mucho más drástica que en normativas anteriores.

CUADRO 7.2 PRINCIPALES REFORMAS DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL. PERIODO 2000-2014

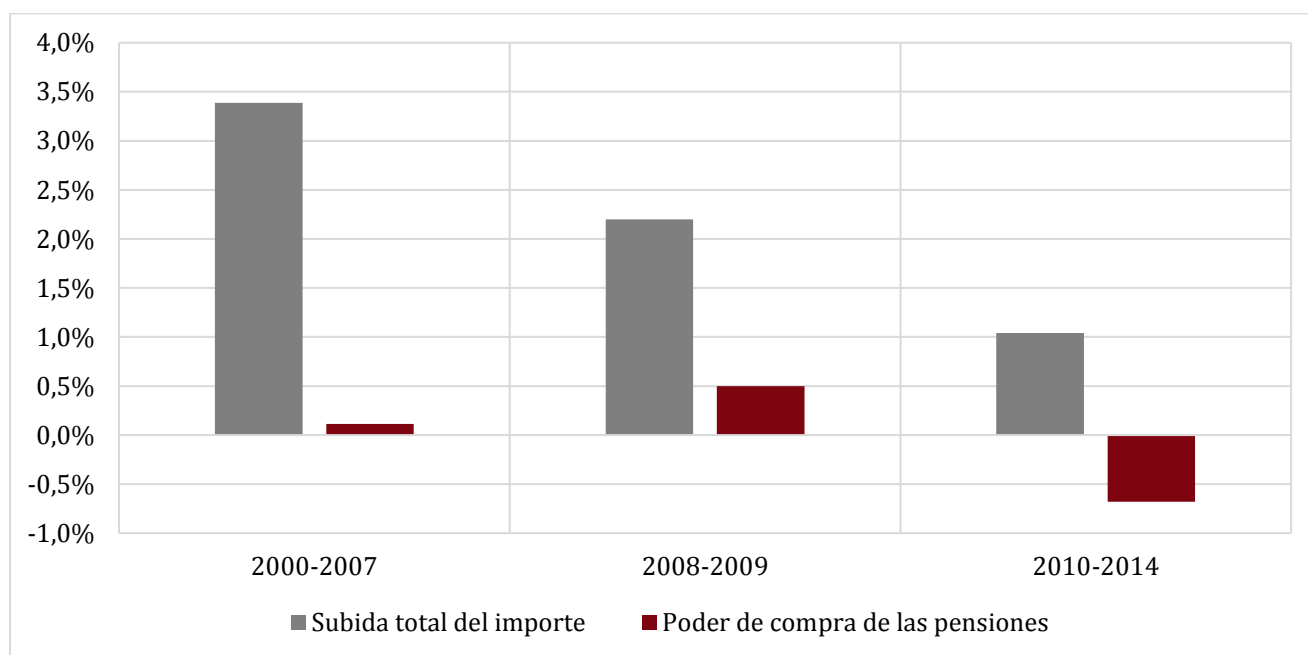
Ley 35/2002 de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible	Entre otras modificaciones, se incentiva la jubilación más allá de los 65 años y se permite la jubilación anticipada, a partir de los 61 años, siempre que reúnan determinados requisitos
Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social (2006)	Las principales medidas fueron el cómputo de los días efectivos de cotización para el cálculo de la pensión; el aumento de la edad límite para la jubilación parcial hasta los 61, condicionado a que el trabajador acredite un período de cotización de 30 años; y la racionalización de los criterios para acceder a las pensiones de incapacidad.
Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.	Se alarga la edad de jubilación y se modifican los criterios de cálculo de las percepciones. Se introducen nuevos trabajos de cotización y aumenta el número de años que dan acceso a la pensión máxima personal
Real Decreto Ley 5/2013 de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo	Se endurecen los requisitos de acceso a las jubilaciones anticipadas (años de cotización requeridos para el acceso, endurecimiento de los coeficientes reductores, etc.)
Ley 23/2013, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social	Introducción de un nuevo factor de sostenibilidad que recorta la pensión inicial en función de la evolución de la esperanza de vida. Empezará a aplicarse a partir de 2019 sobre las nuevas pensiones y se revisará automáticamente cada 5 años en función de los cambios en la esperanza de vida a los 67 años.

Fuentes: Hernández de Cos *et al.* 2017, CC.OO. (2015a) y Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008 y 2011)

Estas medidas han provocado, además de una reducción en el acceso a las pensiones, cambios importantes en los porcentajes de actualización de las cuantías para proteger el poder de compra de los beneficiarios. Los porcentajes que a principios de cada año se han aplicado a los ingresos procedentes de las pensiones se han ido reduciendo y han provocado que la subida de las

pensiones fuera cada vez menor. Hasta 2010, las actualizaciones habían permitido mantener el poder adquisitivo de los beneficiarios, pero con las sucesivas congelaciones y las no revalorizaciones por las que optó el gobierno en 2011 y 2012 tras los primeros coletazos de la crisis, las pensiones reales retrocedieron. Una situación que con la puesta en marcha del Índice de Revalorización de las Pensiones en 2013 provoca un cómputo total negativo en el valor de compra de las pensiones medidas percibidas.

GRÁFICO 7.2 VARIACIÓN MEDIA ANUAL DE LOS IMPORTES NOMINALES Y REALES DE LA PENSIÓN MEDIA ANUAL. PORCENTAJES. PERIODO 2000-2014



Fuente: Gabinete Económico de CC.OO.

Dentro del sistema de pensiones, las PC son las más numerosas y ese el motivo de la estrecha relación entre las trayectorias seguidas por las variables anteriores y los cambios que ocurren en el empleo.¹⁹⁸ Esto explica por qué en los años comprendidos entre 2000 y 2007, en los que la participación laboral femenina hizo mejorar el porcentaje de su presencia en el mercado, el *gap* de los beneficiarios no dejase de reducirse. Cada año eran más mujeres las que adquirían el derecho a una pensión contributiva. Posteriormente, la situación se revierte y, en menos de cuatro años, se registra casi un millón de nuevos pensionistas que elevan el gasto público dedicado a este concepto y generan un déficit en las cotizaciones para cubrir las cantidades de las PC. En 2014 faltaron 13.600 millones de euros para cubrir este gasto como consecuencia de la coyuntura, la cual obedece a la pérdida de casi 2,7 millones de cotizantes entre 2007 y 2014, resultado de la doble recesión atravesada por la economía española.¹⁹⁹ Primero, fueron en su mayoría varones los que elevaron el número de beneficiarios haciendo decrecer las distancias

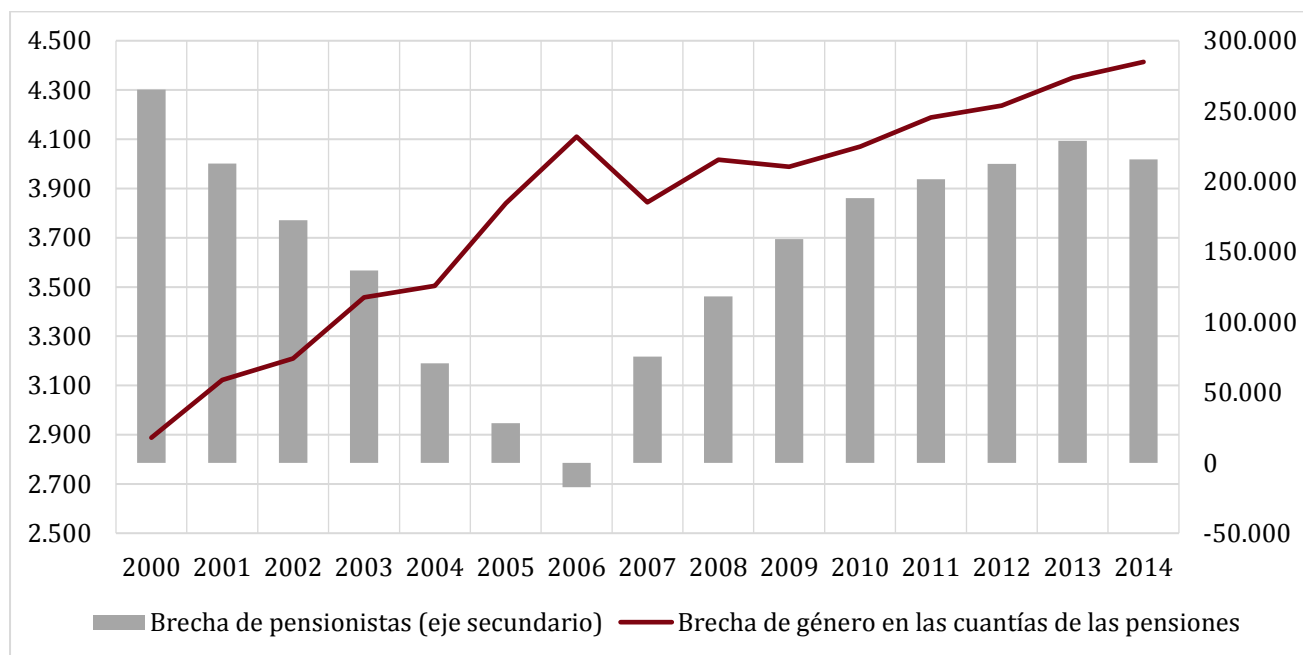
¹⁹⁸ Del total de pensiones, solo el 8,4% en 2000 y el 5,1% en 2014 son no contributivas (incluyen también las asistenciales y LISMI) según datos del Ministerio de Seguridad Social y Empleo (Anuarios Estadísticos).

¹⁹⁹ Precisamente, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social existe para hacer frente a estos desequilibrios puntuales entre ingresos y gastos. Se creó como consecuencia del Acuerdo de diálogo social en el año 2001 y creció gracias a los excedentes de la etapa de bonanza, cuando los ingresos por cotizaciones superaban a los gastos en pensiones (CC.OO., 2015a).

de género, pero, a partir de 2010, aumentan los valores femeninos, recuperándose el nivel de la brecha en el total de perceptores.²⁰⁰

Respecto a las cuantías, resulta evidente el distanciamiento de los importes percibidos en perjuicio de las mujeres. Este no se detiene en todo el periodo, pero la velocidad a la que avanza se ralentiza entre la primera y la segunda etapa de análisis. Decíamos que el importe de las pensiones nominales aumenta con carácter general, aunque no es hasta el año 2006 cuando su valor real refleja una mejora de su poder adquisitivo, sobre todo en el caso femenino. Entre 2000 y 2014 las pensiones recibidas por las mujeres avanzan desde los 5.822 euros anuales hasta los 10.887, permitiendo una mayor representación sobre los ingresos masculinos que pasa de ser del 66,8% en el año 2000 al 71,2% en 2014. Sin embargo, este incremento de los ingresos percibidos ha coexistido con la pérdida de su poder adquisitivo como consecuencia de las últimas reformas (gráfico 7.3), lo que incide especialmente en los colectivos que reciben pensiones más bajas, como ocurre con las mujeres.

GRÁFICO 7.3 BRECHA DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN Y CUANTÍA MEDIA ANUAL DE LAS PENSIONES. EN EUROS. PERIODO 2000-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de la Agencia Tributaria (AEAT, datos anuales desde el 2000 al 2014)²⁰¹

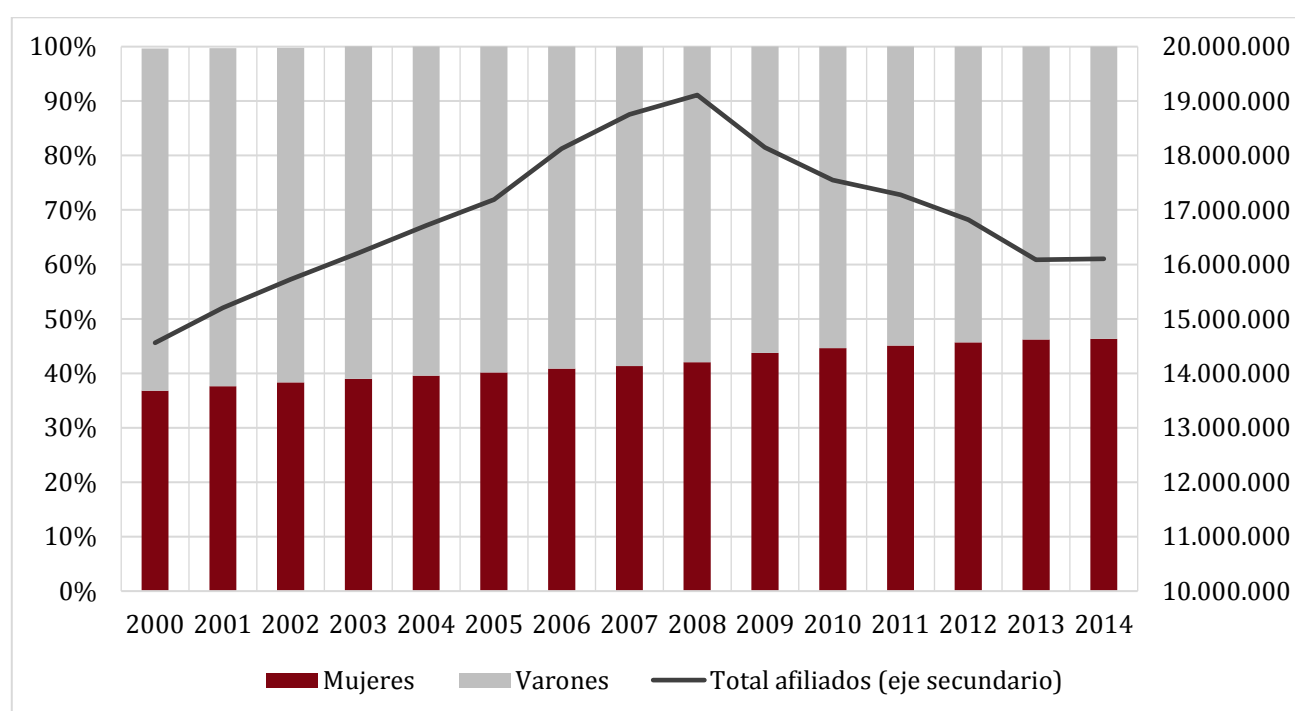
Aun con el acercamiento de los datos estadísticos, las distancias permanecen y hemos de recurrir a un análisis desagregado del sistema de pensiones para encontrar una explicación coherente que dé cuenta de cómo las condiciones en el espacio productivo se han proyectado en el terreno de la protección social.

²⁰⁰ Entre 2006 y 2010 aumenta el número total de pensionistas en 937.752 personas según datos de la AEAT.

²⁰¹ Los datos incluyen a las personas que han recibido percepciones no exentas de los IRPF correspondientes a las pensiones y haberes pasivos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas. El cálculo de la brecha se ha realizado restándole el importe medio anual de las pensiones que reciben las mujeres al de los hombres.

Tal y como se observa, la presencia de las mujeres en el empleo ha mejorado y los niveles afiliación se distribuyen de manera más equitativa, aun cuando las oscilaciones económicas de los últimos años han provocado el descenso generalizado de la ocupación. La representación femenina en las contribuciones a la Seguridad Social, que se situaba en un 36,8% en el 2000, aumenta casi diez puntos porcentuales en poco más de una década. Aun así, las mujeres se mantienen sub-representadas en el agregado (46,4% en 2014) provocando, por extensión, que su acceso a las pensiones contributivas sea inferior en aquellos casos en los que el beneficiario se corresponda con la figura que da derecho a su percepción (como ocurre con las pensiones de jubilación o de invalidez).

GRÁFICO 7.4 AFILIACIÓN DE TRABAJADORES AL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (PERSONAS) Y REPRESENTACIÓN DE LA PRESENCIA DE AMBOS SEXOS (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014



Fuente: Elaboración propia con datos de la Agencia Tributaria (AEAT, datos de los informes anuales del 2000 al 2014)

En los casos de las mujeres empleadas, son las condiciones laborales las que determinarán si no el acceso sí los umbrales de ingreso a percibir en concepto de pensión. Cabe esperar, por tanto, que aquellas personas con una situación peor en el terreno laboral, con salarios más bajos y contrataciones más precarias, como la que afecta a las mujeres, se trasladará al cálculo de las cuantías percibidas y determinarán una cobertura económica menor para cada tipo de PC. Del mismo modo, la menor presencia del empleo femenino en el mercado de trabajo supone un factor adicional que perjudica su papel en las modalidades de pensión en las que se concentran las prestaciones más beneficiosas, que permiten garantizar la autonomía económica, a diferencia de las pensiones asistenciales. Estas cuestiones nos obligan a profundizar en la posición de ambos sexos en los distintos tipos de pensión, así como a valorar las desigualdades económicas que ello supone.

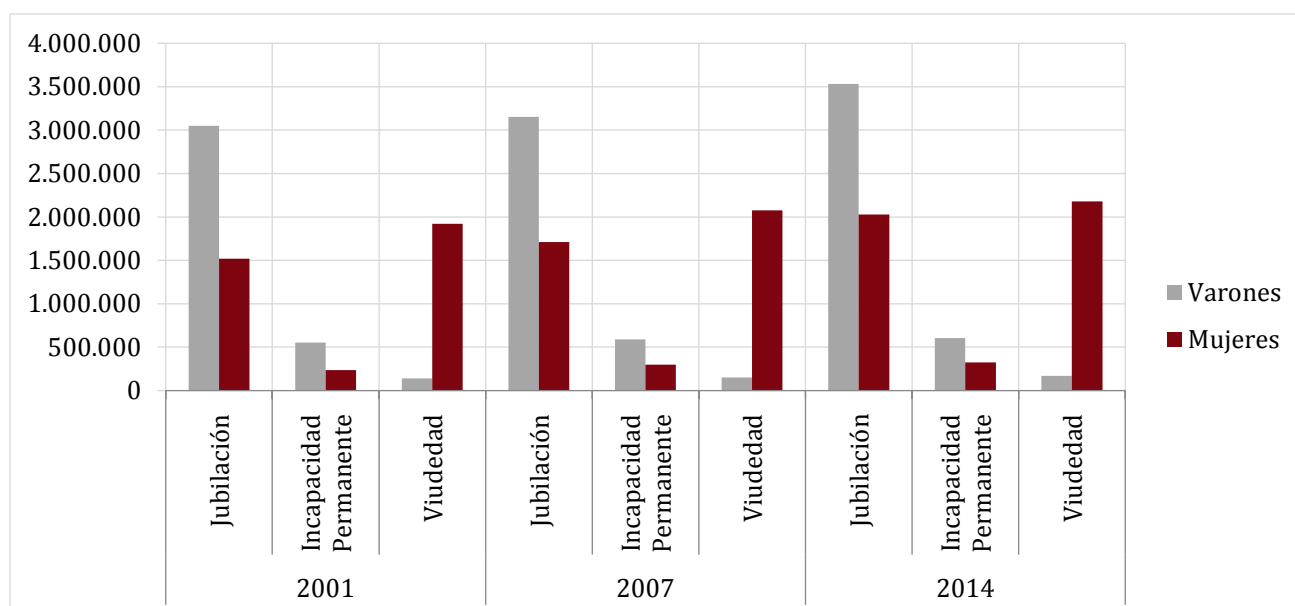
1.2.1 Una presencia desigual en las distintas modalidades de pensión del sistema de pensiones

Tras haber precisado las principales características de las modalidades de pensión, cabe esperar que las diferencias que ambos sexos mantienen en el mercado de trabajo se trasladen a un sistema de pensiones segregado, en donde las posibilidades femeninas para cubrir las necesidades económicas resultarán ser inferiores a las de sus compañeros varones.

A simple vista la participación de ambos sexos en el sistema de pensiones confirman una estructura de las PC y PNC en línea con el mantenimiento de los roles tradicionales de hombres y mujeres en el mercado de trabajo (gráfico 7.5 y 7.6).

En la distribución sexual de las PC se observa que son los varones quienes conservan una fuerte presencia tanto en las prestaciones de jubilación (PCJ) como en las de invalidez (PCI). Las posibilidades masculinas a la hora de disponer de largas trayectorias laborales en el mercado les permiten, una vez se retiran de la ocupación, un acceso generalizado a las PCJ. Por su parte, las interrupciones laborales de las mujeres como consecuencia de sus responsabilidades en la reproducción las mantienen en unos niveles de participación en las PCJ muy por debajo de la media masculina; una situación sostenida durante todo el periodo de análisis que pone de manifiesto las dificultades femeninas para tener acceso a este tipo de prestación. De igual modo, son ellos los que repiten un mayor protagonismo cuando el derecho a la percepción se debe a un accidente laboral o enfermedad profesional. Los beneficiarios de las PCI duplican los registros de las mujeres empleadas con posibilidad de percibir una pensión que cubra la incapacidad para ejercer la actividad laboral.

GRÁFICO 7.5 PENSIONES CONTRIBUTIVAS EN HOMBRES Y MUJERES SEGÚN TIPO DE PRESTACIÓN. AÑOS 2001, 2007 Y 2014



Fuente: Anuarios de Estadísticas sobre Pensiones, Ministerio de Seguridad Social y Empleo²⁰²

²⁰² Los datos disponibles desagregados por sexo están disponibles a partir de 2001.

El protagonismo femenino en las estadísticas contributivas solo tiene lugar en las pensiones de viudedad (PCV), donde es el rol de esposa y madre el que les da derecho a su percepción. Cabe destacar que, desde su origen (1972), este tipo de pensión fue concebida desde una visión de la mujer dependiente económicamente del hombre, a partir de la cual se consideraba al varón como el principal responsable de la obtención de ingresos. Por ese motivo, hasta 1983 sólo aquellos hombres que, por una parte, demostrasen haber dependido del salario de sus mujeres para subsistir y/o, por otra parte, estuvieran incapacitados para trabajar, tuvieron acceso a la pensión de viudedad (Pazos, 2013). En definitiva, esto demuestra que las PCV se concibieron con carácter general para aplicarse al sexo femenino y excepcionalmente a los hombres. Con posterioridad, los criterios se unifican, pero siguen coexistiendo con una realidad social que conserva muchas de las ideas tradicionales sobre la dependencia económica de la mujer y en la que siguen ausentes las medidas que, bajo un enfoque de género, reequilibren el derecho social a percibir una pensión.

La comparación de los datos impugna la existencia de cambios significativos en la estructura sexual de las pensiones en los años recientes, incluso a pesar de los avances alcanzados por las mujeres en materia de empleo. Crece el número de mujeres pensionistas bajo su condición de trabajadoras, pero también lo hace la figura de esposa económicamente dependiente. En contraposición, el papel dominante de los varones en las PC se mantiene sin que se observen transformaciones sustanciales en su rol de trabajador remunerado. Ambas informaciones contrastan con un posible avance hacia la equidad en el sistema de pensiones contributivo y la superación de los patrones tradicionales de género.

Como no podía ser de otra manera, en las PNC, son las mujeres las que ofrecen una representación muy elevada en las dos tipologías de prestación que incluye esta modalidad. Las cantidades recibidas buscan suplir la no empleabilidad en el mercado de aquellas personas inválidas o que superan la edad de jubilación, pero que no disponen de otras rentas familiares o personales, ya que la percepción de este tipo de pensión es incompatible con las PC.

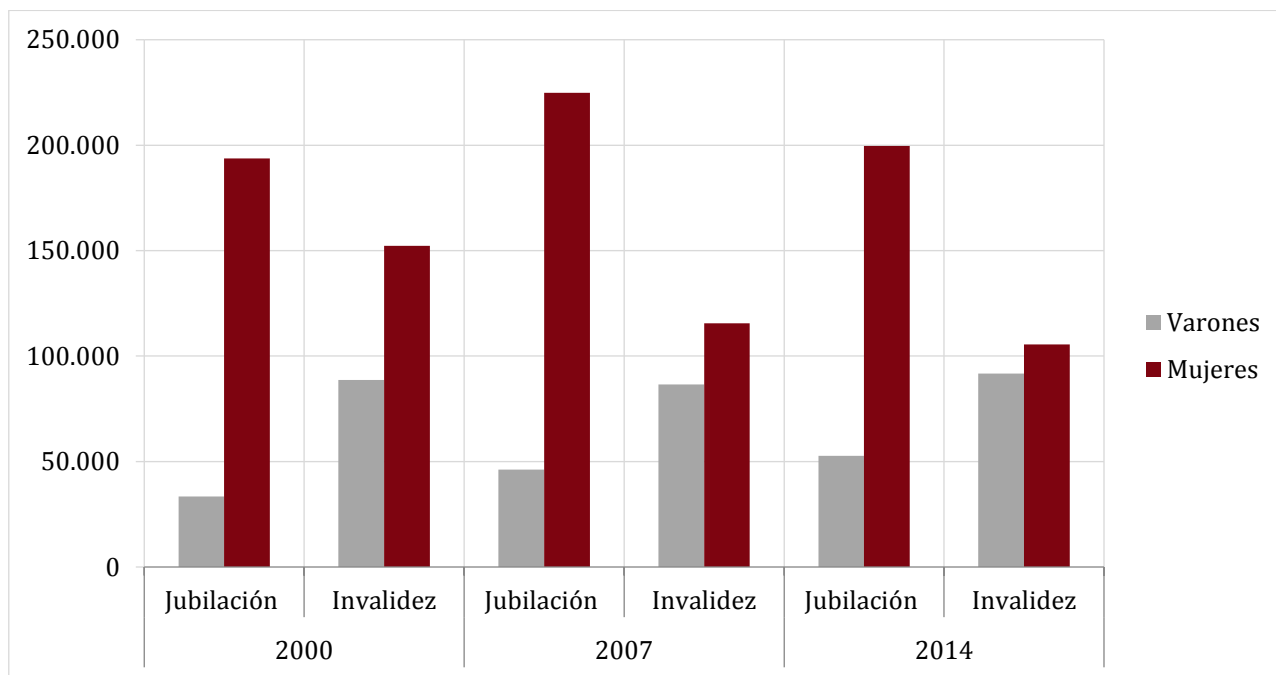
El número de mujeres pensionistas por invalidez ha menguado entre 2000 y 2014 mientras que se ha mantenido estable en el caso masculino, lográndose reducir la distancia de género hasta registrar valores casi parejos en el último año. Respecto a la jubilación, la tendencia es menos positiva. El desequilibrio entre ambos sexos, aunque remite, es consecuencia de un incremento de las personas que dependen de este tipo de pensión de subsistencia para cubrir sus necesidades y garantizar unos umbrales adecuados de bienestar.

En una visión comparada de la participación de hombres y mujeres en las pensiones (gráfico 7.6), se observa que hoy por hoy solo el 36,5% de las PCJ corresponden a las segundas mientras que es el 79,1% en las PNCJ. En las de invalidez ocurre algo parecido, aunque las distancias resultan más cortas en ambos sexos (2014).²⁰³ Se verifica de ese modo la desigual distribución

²⁰³ En lo que respecta a las PCJ cerca de dos terceras parte corresponden a los varones (66,7% en 2000, 64,9% en 2007 y 63,5% en 2014) mientras que sólo el porcentaje restante representa a las mujeres (33,3% en 2000, el 35,1% en 2007 y el 36,5% en 2014). En su modalidad no contributiva (PNCJ), los papeles cambian y cerca de un 80% de estas se concentran en las mujeres (85,3% en 2000, 83% en 2007 y 79,1% en 2014). La situación en el caso de las pensiones por incapacidad revela una distribución de género muy similar entre ambas modalidades: el 70% de las contributivas en el año 2000

sexual de hombres y mujeres en un sistema de pensiones concebido desde la óptica de la participación en el mercado laboral y que perjudica el sostenimiento de los trabajos de reproducción, al ser penalizadas las personas que se responsabilizan de ellos, con un acceso restringido a las PC.

GRÁFICO 7.6 PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS EN HOMBRES Y MUJERES SEGÚN TIPO DE PRESTACIÓN. AÑOS 2000, 2007 Y 2014



Fuente: Anuarios de Estadísticas sobre Pensiones, Ministerio de Seguridad Social y Empleo

Esta discriminación cobra más relevancia todavía si atendemos a las diferencias monetarias que se ocultan tras un posicionamiento desigual en las modalidades de pensión. Las cantidades percibidas también van en detrimento de las mujeres, y las alejan de los importes medios que ofrece el derecho a una pensión. Su menor presencia en las PC, donde los ingresos percibidos son mayores que en el resto de modalidades, y la desigualdad de género en las cuantías contributivas recibidas por hombres y mujeres contributivas explican esta separación.

Las cantidades percibidas en las PNC, pero también en el resto de opciones asistenciales que complementan estas prestaciones, dan acceso a unos importes fijos que no dependen de los salarios derivados del trabajo en el mercado. Por este motivo, los ingresos recibidos por ambos sexos no difieren entre sí, pero se sitúan muy por debajo de los umbrales medios de la modalidad contributiva. Al comparar esta variable para cada uno de los casos, se confirma el gran diferencial que separa las partidas de los distintos mecanismos de protección social ante situaciones de vulnerabilidad (tabla 7.1).

Puede observarse que, según la naturaleza de la pensión en un mismo concepto, la opción contributiva supone más del doble de los recursos recibidos por las no contributivas, y

corresponden a varones y el 63,2% de las no contributivas a mujeres que, después de 15 años, mantienen sus proporciones asimétricas (65,2% y 53,5% respectivamente en 2014).

prácticamente tres veces más respecto a las pensiones asistenciales. Sabiendo que una mayoría femenina depende de estos importes para mantener sus condiciones materiales de vida podemos confirmar que, a pesar de su actualización nominal al alza, estas cantidades son insuficientes para cubrir las necesidades más básicas del día a día.

**TABLA 7.1 IMPORTE MEDIO PERCIBIDO EN CONCEPTO DE PENSIÓN Y PRESTACIONES.
EUROS/MES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014**

	2000	2007	2014
PENSIONES CONTRIBUTIVAS	468,4	673,7	871
Incapacidad Permanente	536,4	760,7	915,6
Jubilación	535,3	760	999,8
Viudedad	331,5	498,3	624
Orfandad	199,1	300,9	369,4
Favor Familiar	245,6	398,2	508,4
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS	259,3	312,4	365,9
Jubilación	259,3	312,4	365,9
Invalidez	249	312,4	365,9
PENSIONES ASISTENCIALES	149,9	149,9	149,9
Enfermedad	149,9	149,9	149,9
Vejez	149,9	149,9	149,9

Fuente: Anuarios de Estadísticas sobre Pensiones, Ministerio de Seguridad Social y Empleo

La situación es todavía más grave si introducimos en la reflexión las diferencias de género que aparecen al desgranar las partidas percibidas que no son fijas y dependen de la posición salarial previa del destinatario. En el conjunto de las PC (incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y en favor de las familias) el importe medio femenino se sitúa por debajo de lo que cobran los varones, y sólo se localizan cantidades superiores en las pensiones de viudedad. Casualmente, son la retirada del mercado y la incapacidad las situaciones que se cubren con cantidades más elevadas frente a otros casos en los que, existiendo de igual modo una necesidad de ingresos por parte del receptor, este no se ha relacionado directamente con el empleo. Las PCI y PCJ ascienden a un nivel de ingresos que supera los mínimos legales, es decir, se sitúan por encima del SMI. Por el contrario, el resto de casos revela que las partidas recibidas quedan muy lejos de alcanzar dicho importe, poniendo en riesgo el acceso a los bienes y servicios esenciales para cubrir las necesidades humanas más básicas, como puede ser la vivienda, la manutención o los suministros de energía. Podría decirse, por tanto, que dentro de las modalidades contributivas el sistema penaliza a la persona que no haya formado parte del mercado con anterioridad; situación que quedaría representada en las PC por la situación de viudedad.

En relación con las distancias monetarias en las PC, se comprueba que estas han continuado prácticamente semejantes en todos los distintos años considerados y solo en las PCV la brecha favorece a las mujeres. Ello es debido a que, a diferencia del resto de pensiones, las cantidades a las que dan derechos la PCV se calculan en función de los salarios percibidos por la persona fallecida; por ese motivo, el que sean las mujeres viudas las que reflejen un dato mayor confirma nuevamente su papel subsidiario en las retribuciones laborales. El carácter discriminatorio en la determinación de las PC, sin embargo, se demuestra en el hecho de que sean estas partidas (PCV) de las que se benefician en mayor medida las mujeres las que supongan, frente a otras categorías, los importes más bajos.

**TABLA 7.2 PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS MEDIAS DE HOMBRES Y MUJERES. EUROS/MES.
AÑOS 2001, 2007 Y 2014**

	2001		2007		2014	
PENSIONES CONTRIBUTIVAS	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Incapacidad Permanente	634,3	446,5	829,8	625	980,9	793,1
Jubilación	650,9	405,2	885,2	529,1	1.165,1	712,1
Viudedad	282,9	355,8	396,8	505,6	473,4	635,8
Orfandad	210,6		299,1	303	368,1	370,9
Favor Familiar	262,2		369	405,6	468,7	521,7

Fuente: Anuarios de Estadísticas sobre Pensiones, Ministerio de Seguridad Social y Empleo²⁰⁴

A todo lo anterior, se añade la importancia que han supuesto los ajustes más recientes en la normativa sobre las pensiones que, sin entrar en una valoración detenida, sí conviene decir que han supuesto, entre otras cosas, un empeoramiento cuyos efectos se trasladan especialmente a las mujeres debido a su posición segregada en el mercado y en el sistema de prestaciones.

Sobre todo, desde 2011, la situación de cobertura y los criterios en el acceso han complicado el papel distribuidor de las pensiones y las garantías ofrecidas por la PC. Con el argumento de un progresivo envejecimiento de la población, la nueva regulación para las PCJ implica la adopción de cambios progresivos entre 2013 y 2017 que prologan escalonadamente las edades de acceso a la pensión de jubilación (Castro y Medialdea, 2010). Asimismo, el cálculo de sus cuantías queda determinado según las nuevas exigencias de la situación económica y los compromisos adquiridos con la Eurozona. Las cantidades a percibir en la actualidad son el resultado de la aplicación del porcentaje de la cotización media de los últimos 25 años –antes de la reforma de 2011 era de 15 años– sobre la base reguladora (BRJ). Este porcentaje crece con el número de años hasta exceder los 35 años antes de la aplicación de la Ley 27/2011 o los 37 años tras su implantación.²⁰⁵ Estos parámetros también afectan a la fijación de las pensiones por incapacidad permanente, enfermedad común o las que da derecho el fallecimiento del trabajador, provocando la rebaja, en todos los casos, de las cantidades a percibir.

Otra de las novedades tiene que ver con los complementos mínimos a la pensión. Tanto en la pensión de viudedad como en la de jubilación, para aquellas personas sin ingresos cuya prestación no llegue al mínimo legal existen los complementos hasta alcanzar el importe establecido. Sin embargo, la reforma de 2011 determina que estos complementos serán incompatibles con cualquier otra percepción de rentas personales del trabajo –aunque no con otras de carácter familiar– poniendo en riesgo la situación económica de las personas con menos recursos.

²⁰⁴ Los datos disponibles desagregados por sexo están disponibles a partir de 2001.

²⁰⁵ El porcentaje aplicable sobre la base reguladora comprende con un intervalo del 50% cuando se ha cotizado un mínimo de 15 años hasta el 100% cuando es igual o superior a los 35 años (la escala es progresiva a partir del número de años mínimo y máximo señalados). Pueden consultarse estos porcentajes y la normativa vigentes en el siguiente enlace (http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Cuantia/6159#6159) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que nos informa de los cambios de la Ley 27/2011 sobre Actualización, Adecuación y Modernización de la Seguridad Social).

Si se atiende, por otro lado, a los plazos estipulados por la nueva legislación y la difícil situación por la que atraviesa nuestro mercado de trabajo, podemos afirmar que muchas situaciones quedarán al margen de cualquier tipo de cobertura. Por señalar un ejemplo, los menores de 31 años que quieran acogerse actualmente a la pensión por incapacidad permanente, deberán haber pasado la tercera parte del tiempo transcurrido desde que cumplieron los 16 años hasta el hecho causante en situación de afiliación.

Los cambios que establece la nueva legislación hacen depender las cuantías cada vez más de las cotizaciones sociales (de la posición de ingresos en el empleo) y durante un periodo cada vez más largo. Se penalizan, por tanto, los empleos con salarios más bajos, las trayectorias laborales inestables y con mayor grado de rotación y los contratos con lagunas de cotización parciales o totales, donde la presencia femenina es mayor. Asimismo, la incompatibilidad de los complementos a la pensión en ciertas situaciones impide que las pensiones más bajas alcancen los mínimos establecidos, lo que tiene graves repercusiones en los estratos de población con menores ingresos; de igual modo, el endurecimiento para acceder a la prestación y la congelación de los importes de las modalidades asistenciales afectan en mayor medida a las personas con menos recursos. En ambos casos, las mujeres cuentan con un mayor riesgo de verse afectadas por estas situaciones.

A esto se añade que estas medidas han coincidido en el tiempo con varios intentos a nivel supranacional para ampliar los sistemas de pensiones privados en los países comunitarios. A tal respecto, muchos gobiernos están aproximando sus respectivas normativas en materia de pensiones y han procedido a la eliminación de las barreras que impiden a los mercados financieros la gestión transfronteriza de fondos de pensión (Belfrage y Rayner 2009; Rubio, 2012).²⁰⁶ Si se abre la puerta a un mayor peso del sector privado en las prestaciones sociales, que en cierto modo ya está ocurriendo, la cobertura de este tipo de derechos terminará por restringir estos a aquellos que dispongan de una posición económica privilegiada.

1.3. Cobertura de desempleo

Otro de los mecanismos fundamentales para garantizar la autonomía económica de aquellas personas que son apartadas del mercado es la cobertura por desempleo. Además de mantener los niveles de vida de buena parte de los empleados y empleadas que han salido del mercado de trabajo en los últimos años, las cantidades recibidas son esenciales para el sostenimiento del consumo interno, cuando la coyuntura económica es adversa.

Las coberturas por desempleo forman parte de las políticas pasivas de empleo que, en la mayoría de los países europeos, vienen acompañas por otras medidas dirigidas hacia la empleabilidad y la disminución de los niveles de paro. Si se establece una comparativa entre los fondos

²⁰⁶ En esta línea consultar directivas 2008/94/CE del 22 de octubre, 2003/41/CE del 3 de junio, Reglamento (CE) nº883/2004, del 29 de abril de 2004.

destinados a cada tipo de políticas en España, el presupuesto público se concentra principalmente en las primeras, presentándose, en las segundas, los niveles más bajos.²⁰⁷

Nuestro sistema de protección frente al desempleo es considerado dentro del panorama europeo como uno de los menos protectores, tanto en lo referido al número de personas cubiertas en las que se prolonga esta situación como a la adecuación de las cantidades percibidas para garantizar unos ingresos adecuados (Albert, 1981). Con unos niveles de cobertura que de por sí resultan muy bajos y en donde las prestaciones no llegan a cubrir el mínimo de subsistencia, la situación para aquellos que salen del mercado, además, ha empeorado en los últimos años.

La crisis ha comprometido la escasa efectividad del sistema y pone en riesgo la vuelta al empleo de millones de personas en el corto plazo. De ese modo, la financiación de este instrumento de protección social genera serias dudas sobre la viabilidad de poder mantener la cobertura en el futuro si no cambia este contexto y los gobiernos siguen optando por una presión fiscal a la baja (Gallie y Paugman, 2000; Moreno, 2012). A esto se añade el reclamo continuado por parte de las empresas de abaratar los costes de despido y reducir tanto el tiempo que dura la prestación por desempleo como las cantidades abonadas. Todo ello, en un marco en el que las directrices europeas presionan para sustituir el carácter pasivo de las prestaciones, mientras se desarrollan políticas activas hacia el empleo y se reducen los derechos de los desempleados.

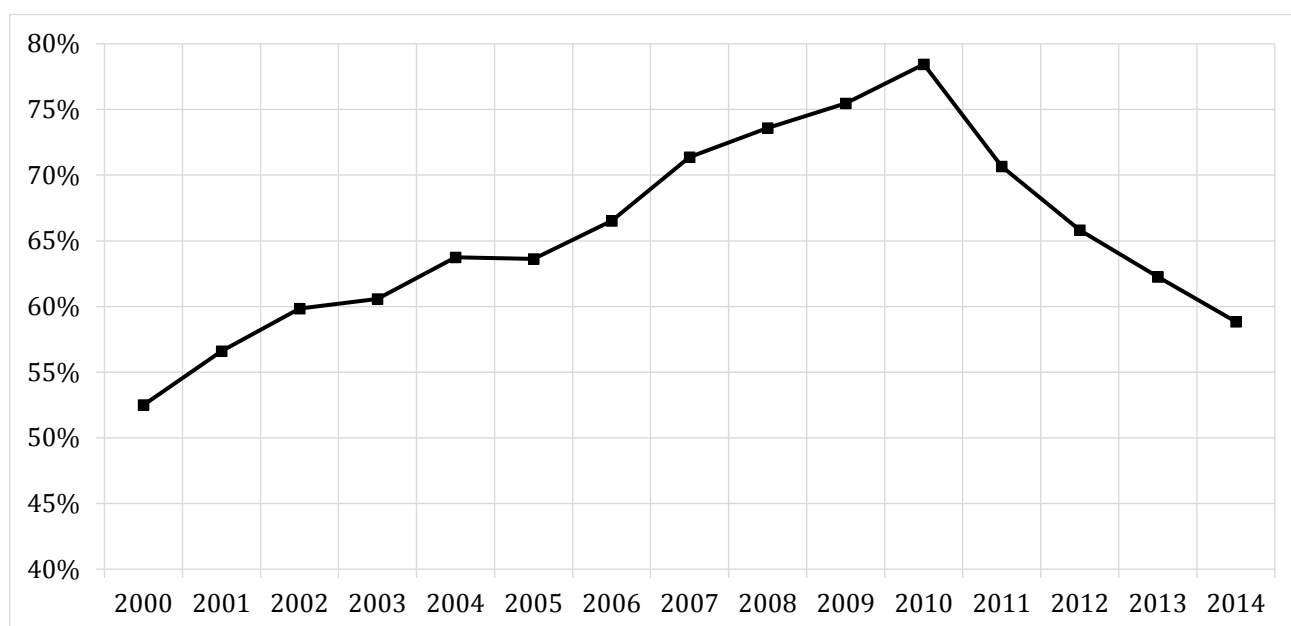
En la economía española, esto se ha traducido en la aplicación de nuevas medidas en línea con los objetivos anteriores, asistiendo, tras las últimas reformas laborales, a un descenso de las coberturas por desempleo, al endurecimiento de los criterios de acceso y a la rebaja de las cuantías prestadas. Los argumentos expuestos en todos los casos han coincidido en remarcar la reorientación de los recursos gastados en materia de empleo y la importancia de promocionar con ellos las contrataciones por parte de las empresas (Arcanjo, 2011; Bonoli y Natali, 2012).

La acogida de estos cambios es fácilmente apreciable en la tendencia que ofrecen los datos estadísticos sobre la cobertura española de desempleo. A través de este indicador se mide el porcentaje de personas que están apuntadas a las listas del paro y están cobrando algún tipo de prestación, subsidio o ayuda donde el requisito central es disponer de una participación previa en el mercado. No se incluye, por tanto, la población que estando registrada como demandante de empleo no cumpla con un periodo mínimo de actividad laboral.

Como puede observarse la tendencia no ha dejado de crecer durante todo el periodo expansivo y se alarga hasta el cambio en la orientación de las políticas que han gestionado la crisis a partir de 2010. En el transcurso de esta primera etapa, hemos pasada de contar en el año 2000 con poco más de un millón de personas con acceso a algún tipo de cobertura por desempleo a registrar, en 2010, más de tres millones de beneficiarios. A partir de ese momento, la progresión cambia por completo y los datos descienden a poco más de dos millones y medio de personas en 2014, quedando al margen de la cobertura cerca de un 40% de los desempleados.

²⁰⁷ Estas últimas suponen menos del 1% del gasto público desde el comienzo del siglo XXI, siendo mucho más elevado el porcentaje que suponen las cantidades dedicadas a las políticas pasivas. Respecto a otras economías, el gasto público dedicado a las políticas activas en España es de las más bajas de Europa y de las más altas si nos referimos a las de carácter pasivo (tal y como indican los datos disponibles de la OCDE).

GRÁFICO 7.7 COBERTURA POR DESEMPLEO EN ESPAÑA. PORCENTAJE. PERIODO 2000-2014



Fuente: Ministerio de Seguridad Social y Empleo²⁰⁸

Dentro de la cobertura por desempleo, existen tres modalidades distintas de prestación que responden a la condición en la que se encuentre el empleado o empleada, según el tiempo transcurrido desde la pérdida del puesto de trabajo:

La primera es la *cobertura de nivel contributivo*. Para poder acceder a ella, es necesario cumplir con los requisitos exigidos por el régimen general –u otros especiales que contempla la normativa– de cotización a la Seguridad Social.²⁰⁹ Su cuantía, tras la reforma de 2012, es el 70% de la base reguladora para los seis primeros meses, y el 50% con posterioridad, siempre y cuando sus importes no excedan de los topes mínimo y máximo establecidos. Antes de esta medida, el porcentaje aplicado una vez transcurrido el primer periodo de cálculo era el 60%, por lo que el cobro, en estos dos últimos años, se ha reducido.²¹⁰

En segundo lugar, está la *cobertura de nivel asistencial* (subsidio por desempleo) que incluye, a su vez, distintas modalidades. Dos de ellas son para trabajadores agrarios (subsidio en favor de trabajadores eventuales agrarios y renta agraria en favor de trabajadores eventuales agrarios) y existe una tercera extensible a un conjunto más amplio de personas. Esta última es el subsidio para trabajadores en situaciones especiales a la que pueden acogerse aquellos que hayan

²⁰⁸ La tasa de cobertura es igual al total de beneficiarios de prestaciones por desempleo entre el paro registrado SISPE con experiencia laboral más los beneficiarios de subsidio de eventuales agrarios. El paro registrado SISPE con experiencia laboral = Total Paro registrado SISPE - Paro registrado SISPE Sin empleo anterior.

²⁰⁹ Los requisitos para acceder a esta cobertura, en general, son: estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada a la de alta; tener cotizado un periodo mínimo de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar; encontrarse en situación legal de desempleo; acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad y no haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión de jubilación.

²¹⁰ El cambio normativo que establece el cambio de los porcentajes responde a las medidas de ajuste aplicadas por el gobierno de Rajoy en 2012.

agotado la prestación contributiva.²¹¹ En 2009 aparece una cuarta modalidad, un programa temporal de prestación por desempleo e inserción que, con carácter extraordinario, ayuda económicamente a los que hayan agotado la prestación contributiva o el subsidio por desempleo.²¹² El derecho al subsidio exige condiciones específicas en cada modalidad, como, por ejemplo, la carencia de rentas, una determinada edad, responsabilidades familiares, etc. Si los criterios se cumplen, la cuantía mensual del subsidio asciende al 80 % del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

La tercera y última es la *renta activa de inserción (RAI)*, por la que se dispone de una asignación vinculada a la realización de acciones en materia de políticas activas de empleo, mientras no se perciba otro tipo de prestación o ayuda.²¹³ La RAI se concede durante 11 meses como máximo y se cobra con efectos del día siguiente a la solicitud de la admisión al Programa. Su cuantía es de carácter mensual y se fija al mismo nivel que en los subsidios anteriores (el 80% del IPREM).

Pues bien, en nuestra economía son los dos primeros niveles los que cubren mayoritariamente las situaciones por desempleo, aunque, dependiendo del año, el protagonismo ha recaído distintamente en una u otra modalidad. Tanto en los primeros años de análisis como en los últimos, han sido las coberturas asistenciales las que adquirieron un peso relativo mayor, justificado, principalmente, por dos factores. Antes de la crisis, los elevados niveles de rotación laboral fueron responsables de un incremento considerable en las coberturas contributivas (totales o parciales), debido a que, durante los periodos de intermitencia laboral, muchos trabajadores solicitaron esta prestación. Las posibilidades de acceder al empleo en los años de bonanza permitieron situar su valor por encima de los niveles medios registrados por la modalidad asistencial. Cuando llega la crisis y resurge con fuerza el desempleo, el número de personas con derecho a la prestación contributiva se eleva rápidamente en los primeros años, duplicando los datos de años anteriores; luego, este tipo de coberturas decrece a partir de 2010, hasta posicionarse de nuevo como segunda opción entre los trabajadores.

Los últimos años de nuestro intervalo temporal (2010-2014) confirman unos valores relativamente altos en ambas modalidades (contributiva y asistencial), consolidando una gran brecha respecto a los registrados a comienzos de siglo. La gravedad de la recesión hace que un gran número de aquellos afectados por la destrucción de empleo siga fuera de las fronteras del mercado de trabajo. La continuidad de esta situación ha conllevado el agotamiento del derecho contributivo a la prestación y ha obligado al Estado a ampliar los programas asistenciales ante las escasas posibilidades de contratación. Ejemplo de ello lo encontramos en 2010, cuando el gobierno socialista puso en marcha el Programa temporal de protección por desempleo e inserción, cuya implantación protegió, ese mismo año, a cerca de 250.000 personas. En la misma

²¹¹ Para ello, se añaden como requisito no haber cubierto el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva, ser emigrante retornado, haber sido excarcelado o ser declarado plenamente capaz o inválido parcial como consecuencia de un expediente de revisión de invalidez.

²¹² Esta ayuda se recogida en el Real Decreto-ley 10/2009, de 13 de agosto y se modifica hasta desaparecer con la reforma de 2011.

²¹³ Estas ayudas son retribuciones salariales orientadas hacia los desempleados de larga duración, mayores de 45 años, y a los menores de 65 años con minusvalía igual o superior al 33 por ciento, emigrantes retornados, víctimas de violencia de género o doméstica y beneficiarios de pensiones de invalidez no contributiva (más información en este enlace: http://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/he_dejado_cobrar_paro/no_tengo_prestacion.html).

línea, se implementó el plan *Prepara* un año después, que ha perdurado hasta finales de 2014, cubriendo a casi un millón de desempleados. Sin embargo, este tipo de iniciativas se han visto recortadas o suprimidas con la entrada del nuevo gobierno del Partido Popular, lo que ha generado importantes pérdidas en materia de protección asistencial frente al desempleo.²¹⁴

Con la misma orientación, uno de los mayores reveses del cambio de regulación para la protección del desempleo es el que suponen las nuevas disposiciones que establece la reforma laboral de 2012 en esta materia. De manera resumida, la ley modifica la normativa rebajando las cantidades percibidas y haciendo más exigentes los criterios y plazos de ocupación para la percepción de la prestación.

CUADRO 7.3 PRINCIPALES MEDIDAS INCOPORADAS EN MATERIA DE DESEMPLEO POR LA REFORMA DE 2012

PRINCIPALES MEDIDAS DEL RDL 20/2012
<ul style="list-style-type: none"> • Cotización a la Seguridad Social abonada en su totalidad por el trabajador. • A partir del séptimo mes se cobra el 50%. • Se elimina el subsidio especial de mayores de 45 años. • Subsidio para mayores de 55 años hasta edad de jubilación. • El subsidio para mayores de 55 años tiene en cuenta la renta de todos los integrantes de la unidad familiar. • Se debilita la prestación en el caso de varios contratos a tiempo parcial, contabilizándose solo el periodo cotizado del contrato que se pierde. • La cuantía del subsidio tras un trabajo a tiempo parcial es el porcentaje con el que se trabajó a tiempo parcial. • A los solicitantes de la RAI se les exige haber accedido previamente a una prestación o subsidio. • Se consideran rentas los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio aplicando a su valor el 100% del tipo de interés legal del dinero.

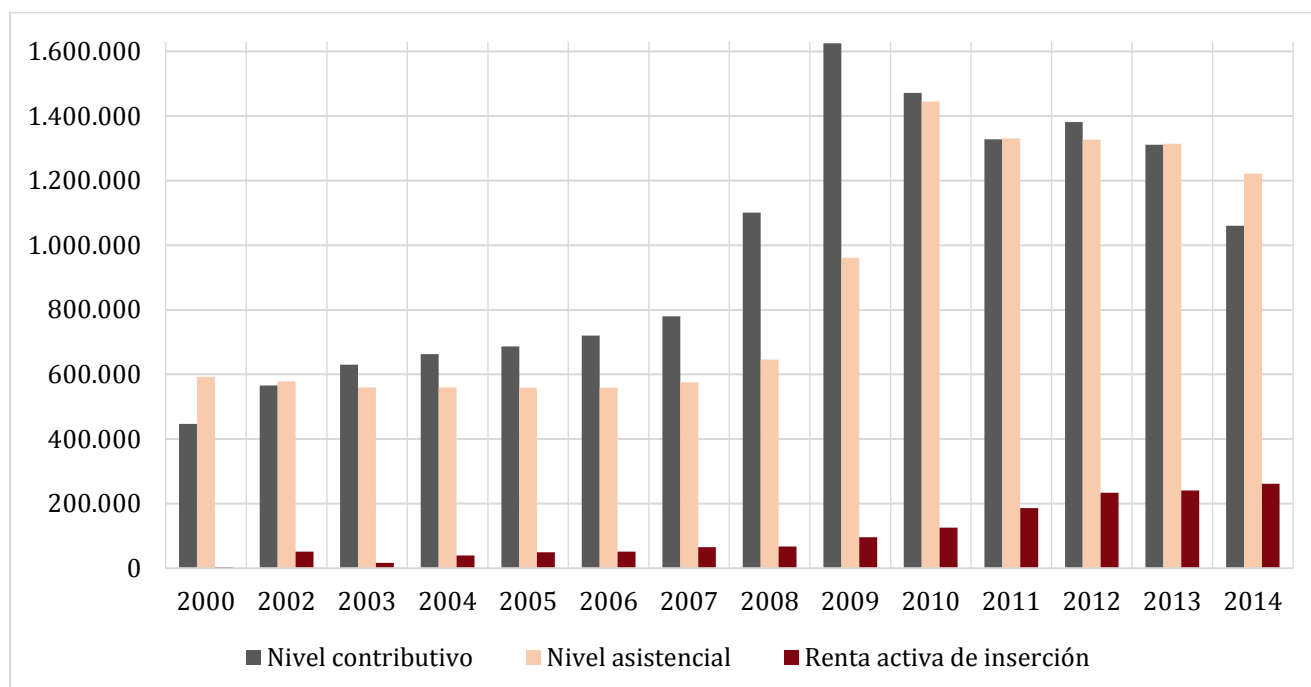
Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín Oficial del Estado, Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

Los esfuerzos por reducir el gasto de las prestaciones por desempleo, aun sin mejorar los niveles de ocupación en el mercado de trabajo, no tardaron en llegar e hicieron descender el número de desempleados registrados como perceptores del primer nivel de coberturas. La gravedad de la situación se combinó con el ascenso de las percepciones no contributivas, ya fuese a través del subsidio por desempleo o mediante las rentas asistenciales. Ello ha provocado que ambas coberturas sumen un nivel de beneficiarios cercano al millón y medio de personas y supongan dos terceras parte de las prestaciones totales. Las rentas mínimas de inserción, que en los primeros años de siglo constituían una opción marginal entre la población, no dejan de crecer, incluso durante los años de crecimiento; en el 2000 fueron 4.000 personas las protegidas, un

²¹⁴ El Programa de ayuda al desempleo se modificó en 2011 hasta desaparecer progresivamente en los años siguientes hasta registrar en 2014 una cobertura de 38 personas beneficiarias. Por su parte, el plan *Prepara* que en último año contaba con un presupuesto de 357 millones de euros limitó el gasto y solo se emplearon 242 millones del total en concepto de ayudas.

dato que se multiplica por 20 en los siete primeros años y por 60 según los registros oficiales para el 2014.

GRÁFICO 7.8 COBERTURAS DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PERSONAS CUBIERTAS. PERIODO 2000-2014



Fuente: Ministerio de Seguridad Social y Empleo

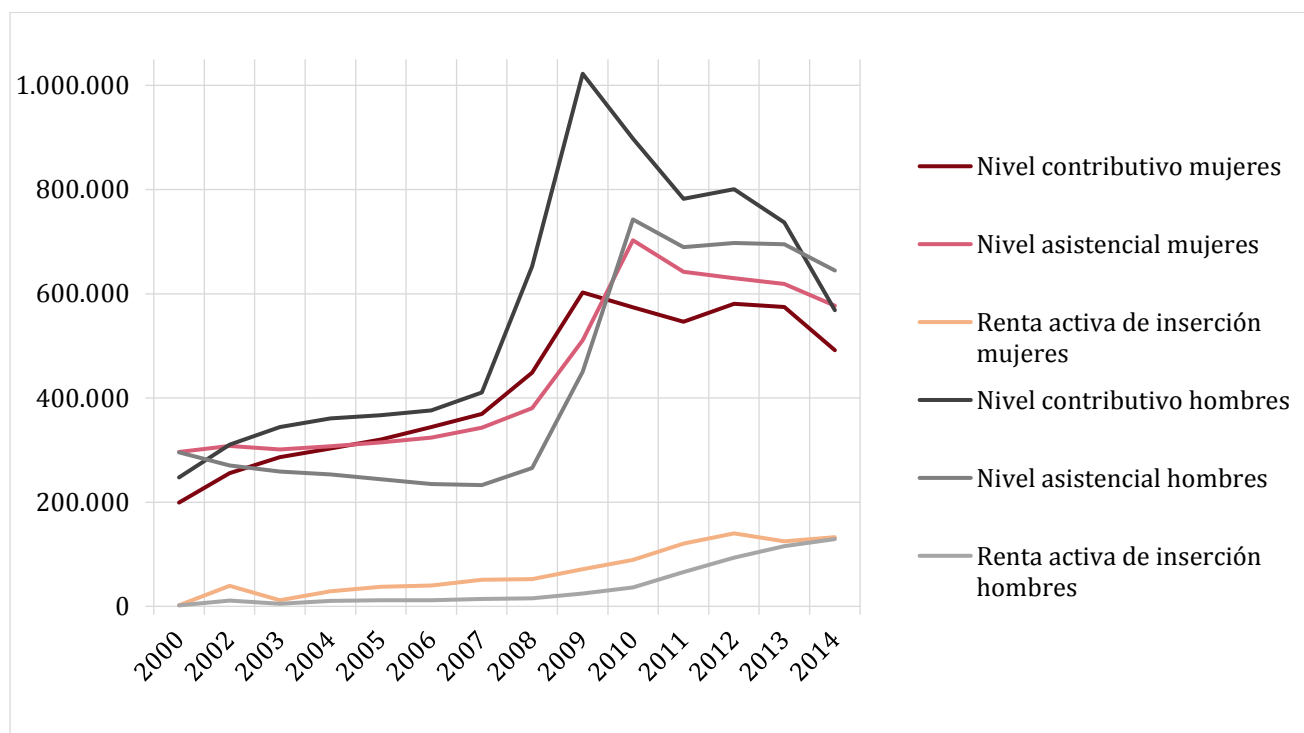
Si los datos desagregados de la clasificación anterior se diseccionan en clave de género, afloran importantes desigualdades en lo que respecta a la posición de ambos sexos en las rentas por desempleo a las que tienen acceso. La primera distinción aparece al comprobar la distancia entre la presencia de los varones y las mujeres en el nivel contributivo. La brecha en este caso es positiva durante todo el periodo considerado, a pesar de las importantes oscilaciones que aparecen a partir del 2007. Si bien es cierto que la caída en la cobertura se explicó en esos años, sobre todo, por la fuerte caída del empleo masculino, también lo es que el descenso de los niveles de ocupación femenina fue significativo. Además del hecho de que la situación de desempleo para ellas entraña un mayor riesgo de desprotección ante este tipo de situación debido a que las posibilidades de las mujeres que salen del mercado para acceder a las prestaciones contributivas son más limitadas, tanto por el tiempo que dura la prestación como por las partidas recibidas. Por una parte, son ellas las que concentran una mayor incidencia de la temporalidad, la cual incrementa los niveles de rotación laboral y las interrupciones en el empleo, siendo menor el tiempo de duración de la prestación contributiva. Por otra parte, como consecuencia de que los salarios femeninos se localizan en los niveles más bajos de la escala salarial y, asimismo, padecen la parcialidad con mayor frecuencia, las cantidades recibidas según el cálculo que fija la regulación serán también más bajas.

De igual manera, las mujeres están sobrerrepresentadas en las modalidades no contributivas, lo que causa una restricción económica mayor para mantener su capacidad adquisitiva previamente a sufrir situaciones de desempleo. Las cuantías de estas prestaciones no

contributivas son fijas y no dependen de las cotizaciones a la Seguridad Social, por lo que, en dichos casos, el importe recibido por varones y mujeres será el mismo; sin embargo, sus importes difícilmente se asemejarán a las percepciones contributivas. Cabe decir que a diferencia de los años anteriores el IPREM (indicador que determina la cantidad recibida en las prestaciones asistenciales) se ha mantenido constante en 532,31 euros mensuales desde el año 2010; decisión que ha congelado la prestación y ha reducido su valor adquisitivo.²¹⁵

Lo anterior ha determinado que las brechas de género asciendan rápidamente a partir de 2007, y se agudicen las desigualdades sexuales en el sistema de coberturas por desempleo. La panorámica general nos impide valorar de manera semejante la presencia de hombres y mujeres en relación con las coberturas de desempleo. En el nivel contributivo, donde la separación es más significativa, es el agotamiento masculino de la prestación la que reduce su importancia desde 2010. La importancia de ambos sexos se iguala también al final del periodo en las modalidades asistenciales –las de menor importe–, pero la lectura de los datos dista de ser positiva: este acortamiento se produce por la mayor participación de los hombres en las ayudas de subsistencia. Al permanecer la presencia femenina en la cobertura asistencial o de reinserción, en realidad todo apunta a que es la traslación de este problema hacia los varones la que iguala a la baja las opciones de acceso a las coberturas más altas.

GRÁFICO 7.9 BENEFICIARIOS Y BENEFICIARAS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO. PERIODO 2000-2014



Fuente: Anuarios Estadísticos sobre prestaciones del Ministerio de Seguridad Social y Empleo

²¹⁵ Los valores anuales del IPREM para el periodo analizado pueden consultarse en el siguiente enlace: <http://www.iprem.com.es/>.

Puede concluirse, por tanto, que el cierre de las brechas viene provocado por una cobertura que progresivamente protege menos las situaciones de desempleo y en el que el recurso a las rentas asistenciales se generaliza cada vez más en el conjunto de la clase trabajadora.

2. El derecho a la formación en el puesto de trabajo

Dejando a un lado las cuestiones relacionadas con el sistema de protección social, en este apartado presentaremos el derecho a la formación de las personas empleadas. Como ha sido mencionado, las acciones que mejoran las competencias de los trabajadores son una cuestión de relevancia para determinar la posición en la ocupación y las opciones para alcanzar un puesto de trabajo en buenas condiciones. Es por estos motivos que a la hora de valorar la calidad del empleo desde la óptica de los derechos laborales hemos de considerar la participación de ambos sexos en la formación y la evolución que esta ha seguido dentro de las estrategias ocupacionales de las empresas.

La incorporación de los procesos formativos en España, pero también en Europa, ha sido un fenómeno relativamente reciente. De ahí que las competencias necesarias para la realización de los trabajos productivos se adquiriesen hasta la segunda mitad del siglo XX en el mismo puesto de ocupación, y la experiencia dependiese de la repetición de las actividades realizadas. En las últimas décadas del siglo pasado el mayor protagonismo adquirido por los sistemas de enseñanza, hicieron del sistema educativo el pilar fundamental que proporcionará, de una generación a otra, mayores niveles de formación acordes con las necesidades requeridas por el mercado de trabajo (Köhler, 1994; Beduwé y Planas, 2003). Pero la importancia de la participación de empleadas y empleados en la formación sigue siendo relativamente baja en España y el papel de la empresa en la coproducción de conocimientos para mejorar los sistemas de producción sigue estando en los últimos puestos de las estadísticas europeas. Solo a partir de finales del siglo pasado las organizaciones de nuestro país comienzan a ver la utilidad del aprendizaje en el puesto de trabajo como una vía para mejorar la adaptación de la mano de obra a los cambios en la demanda y comienzan a elevarse poco a poco los porcentajes de formación (Vinokur 1999).

Actualmente, dentro de la empresa la formación se entiende como un proceso constante a lo largo de toda la vida laboral y constituye, además, uno de los derechos básicos de los trabajadores, tal y como se recoge en el Estatuto de los Trabajadores.²¹⁶ El objetivo de la formación es doble y responde conjuntamente al interés de las personas ocupadas y de la empresa para la que trabajan. Para estas últimas, la finalidad principal de las estrategias formativas es lograr una mayor adaptabilidad de las competencias de sus plantillas a los cambios del mercado reduciendo al mínimo los costes invertidos para ese fin. Para los trabajadores, las opciones de adquirir nuevas competencias abren la vía para mantener su relación laboral dentro de la organización, ascender en la jerarquía o ampliar las posibilidades futuras de conseguir un puesto de trabajo con mejores condiciones.

²¹⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se recogen, en su sección 2ª, los Derechos y deberes laborales básicos (apartado b) de derechos en relación al trabajo, enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>).

Existen distintas modalidades de formación profesional entre las que se distingue la de carácter reglado, la cual depende del sistema educativo, la ocupacional, destinada a la cualificación o recualificación de los demandantes de empleo, y la continua, dirigida a la mejora de los conocimientos de las personas que cuentan en ese momento con un empleo.²¹⁷ De igual modo, la formación puede dar lugar a la obtención de un título oficial o no, desarrollarse de forma presencial o no, y dentro o fuera de la empresa. Del conjunto de estas modalidades, esta última es a la que nos referimos cuando hablamos de la formación ligada al empleo y, por tanto, sobre la que estudiaremos los cambios más recientes que pudieran afectar, desde la perspectiva de la precariedad, a las diferencias de género. La formación profesional, en este caso, suele definirse como el conjunto de acciones formativas desarrolladas por las empresas, elegidas o no a criterio de estas, que buscan mejorar la cualificación de los trabajadores con vistas a mejorar la competitividad de la organización y la formación individual del trabajador (Durán López *et al.*, 1994).

El caso de la economía española no difiere de sus homólogas europeas en lo que respecta a la utilidad que le dan las empresas a la formación, aunque sí se localizan discrepancias en cuanto a los niveles de participación y las modalidades en las que se realizan las acciones formativas (Peraíta, 2000; Crespo y Sanz, 2000). Según los datos de la Encuesta de Formación Profesional Continua (1999), sabemos que el papel de las empresas españolas en la formación a finales del siglo pasado puede valorarse como de intermedia/baja respecto a la media comunitaria. Esta clasificación se debe a que sólo el 33,6% de las organizaciones realizaron algún tipo de formación en esos años mientras que los niveles de otros países de la UE se situaron muy por encima de este porcentaje.²¹⁸ En cuanto a los asalariados, sólo el 25% recibió formación regularmente, la cual se concentró, como ocurría en Europa, en los niveles más altos de cualificación y salarios.²¹⁹ En su desagregación por sexos, sólo el 22% del total de la ocupación con formación se destinó a las mujeres.

Antes de comentar las tendencias para el periodo de análisis conviene apuntar una cuestión metodológica sobre los datos que ofrecen las series que comentaremos. En el año 2006, la regulación española se modifica y los Acuerdos Nacionales de Formación convinieron en integrar la formación ocupacional y la continua en un único Subsistema de Formación Profesional para el Empleo; cambio que fue recogido por el Real Decreto 395/2007.²²⁰ Es por ello que las estadísticas oficiales a partir de ese momento muestran los datos de formación atendiendo de manera agrupada a las dos modalidades señaladas a diferencia de los registros anteriores. Esto justifica, asimismo, que los registros disponibles que ofrece la fuente estadística

²¹⁷ Las distintas modalidades están reguladas en la actualidad por el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

²¹⁸ Frente a, por ejemplo, el 96% de las danesas. Datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por Eurostat.

²¹⁹ En concreto: al grupo de profesionales y técnicos medios, seguidos de ejecutivos y técnicos superiores, empleados de oficina y otros servicios, obreros de la industria y la construcción y, finalmente, trabajadores no cualificados (datos de Planas, 2003).

²²⁰ Según expone la Fundación Tripartita en el siguiente enlace: <http://www.fundaciontripartita.org/Conócenos/Pages/Antecedentes.aspx>.

de referencia para esta cuestión comiencen en 2005 y sea a partir de ese año en el que podamos establecer una comparativa anual de los datos sobre formación.

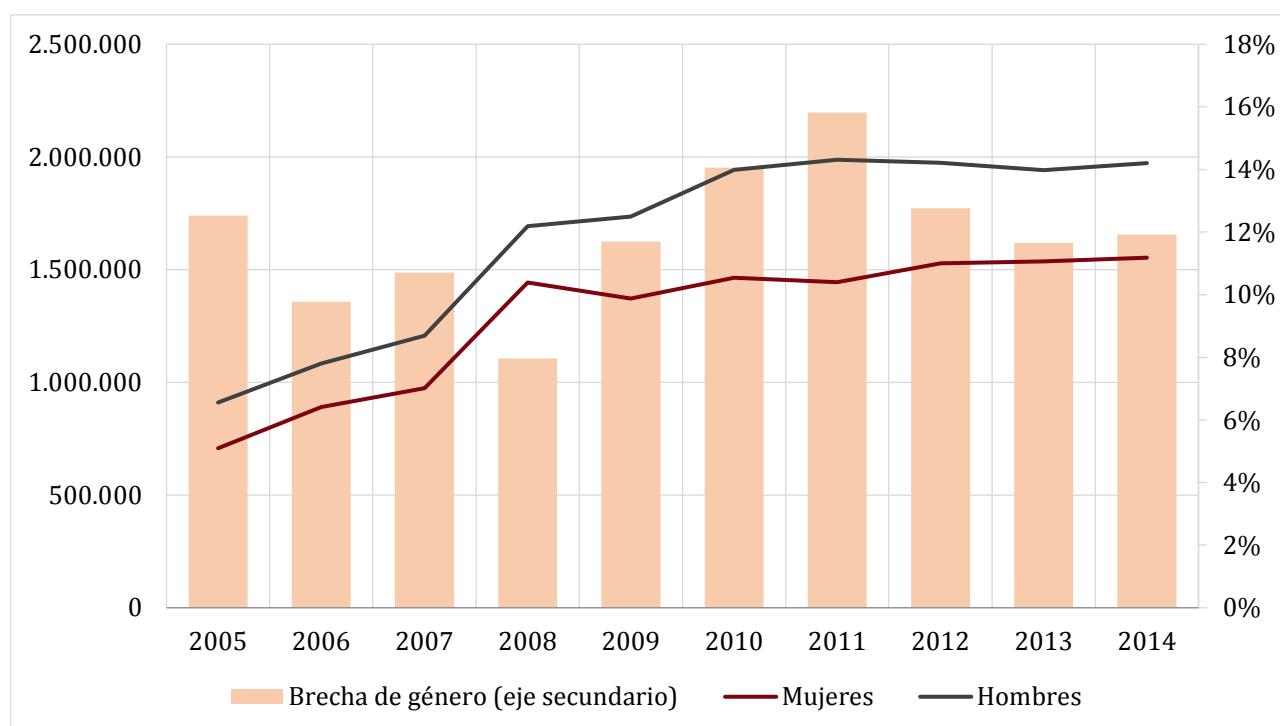
La información disponible permite señalar que la progresión formativa ha mantenido una estrecha relación con la situación del mercado de trabajo, generándose, de esa manera, una cierta mejoría en los momentos de elevado crecimiento económico que remite con la llegada de la crisis (gráfico 7.10). Sin embargo, en el caso femenino, aun siguiendo una tendencia al alza en términos de formación, sus valores no se han ajustado de una forma tan automática a sus niveles de ocupación. Esta desconexión ha generado que las brechas de género también se hayan mantenido en la cuestión formativa.

Quizá, lo que resulta más llamativo en la evolución de esta variable sea el importante estancamiento que se produce a partir de 2009, cuando se ralentiza el crecimiento de la participación formativa –incluso disminuye en el caso particular de ellas– para estancarse de ahí en adelante. Estos cambios pueden deberse a dos motivos:

- Por un lado, el hecho de que muchos de los empleados peor posicionados salgan del mercado de trabajo provoca que los que se mantienen sean aquellos cuya participación en la formación superase, en términos generales, el nivel medio del indicador.
- Por otro, al considerarse en el gráfico la formación ocupacional, se registran también todos aquellos que pasaron a las filas del desempleo con derecho a solicitar acciones formativas.

Respecto a la participación sexual en la formación, vemos que los trabajadores varones superan en todo momento a las mujeres ya sea en el número de participantes como también en las horas que ambos grupos dedican al aprendizaje continuo. Hasta el año 2008 parece que la brecha entre el porcentaje de trabajadores que participan de la formación se reduce, debido, entre otras cosas, al aumento del número de mujeres dentro del conjunto formativo que pasa de representar el 40% en 2004 al 46% en 2008. Sin embargo, el estallido de la crisis rompe con los avances hacia la igualdad en materia de formación y, en tan sólo tres años (2008-2011) se duplican las distancias de género (del 8% al 15,8%). Aunque es cierto que en el último tramo temporal se acortan las distancias de los años recesivos, la desigualdad de sus registros no volverá a situarse por debajo de los diez puntos porcentuales.

GRÁFICO 7.10 PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA FORMACIÓN CONTINUA (NÚMERO DE PERSONAS) Y BRECHA DE GÉNERO (PORCENTAJE). PERIODO 2005-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Fundación estatal para la Formación en el Empleo

Recorrido similar es el que ofrecen las horas dedicadas a las acciones formativas, salvo que en esta variable el descenso desde 2008 es continuado y no se detendrá hasta el final de la segunda etapa de análisis. De este recorrido, lo relevante es que, frente a sus compañeros, es en ellas en las que se contraen más rápidamente las horas de formación a pesar de que su posición laboral en la última etapa les permite conservar una presencia en el empleo relativamente mayor que en el pasado.

En realidad, si incorporamos una característica habitual de la formación a esta discusión, resulta evidente la disparidad de ambos recorridos. Si tenemos en cuenta que las horas formativas no siempre forman parte de la jornada, y su desarrollo puede quedar al margen de las horas de empleo habitual, es normal que las mujeres con responsabilidades domésticas y de cuidados – que son la mayoría de ellas – cuenten con importantes restricciones para poder conciliar ambas cuestiones. De ese modo, la presión que ha supuesto la crisis para la disponibilidad de tiempos que estén libres de responsabilidades de trabajo –ya sea en el ámbito productivo o reproductivo– incrementa las tensiones entre las horas de formación y los compromisos laborales, más si las primeras exceden la participación prevista en el trabajo remunerado.

BLOQUE III. CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA REPRODUCCIÓN SOCIAL

Como muchos otros problemas, los efectos de la precariedad laboral traspasan la dimensión del empleo y afectan a los trabajos y responsabilidades que tienen lugar en otros espacios de la economía, como ocurre con la reproducción y las actividades que en esta esfera se realizan.

Los roles y estereotipos condicionan la presencia de la mujer dentro y fuera del mercado, haciendo recaer sobre ellas la carga de trabajos que se desarrollan en el ámbito de la reproducción y condicionan el reparto desigual de los tiempos dedicados a las distintas actividades que cubren las necesidades sociales. Como resultado de las asimetrías de género, las consecuencias de los cambios en el empleo serán distintas para hombres y mujeres, alterando su compromiso con la reproducción y los recursos económicos y de tiempo para atender esta cuestión.

Por ese motivo, el análisis de la precariedad en un sentido amplio implica considerar dos cuestiones adicionales: los efectos que el empeoramiento de las posibilidades y condiciones laborales tienen para la reproducción, y la evolución seguida por los ingresos, prestaciones y servicios que facilitan a los hogares la conciliación. El conocimiento sobre lo ocurrido en torno a estas dos cuestiones nos permite determinar el peso que soportan las familias, y especialmente las mujeres, en las tareas reproductivas para después poder examinar la desigualdad de género en el reparto de estos trabajos. Así pues, estaremos en condiciones de evaluar la situación reproductiva de la sociedad en los últimos años y la viabilidad del actual sistema de reparto de los tiempos desde una perspectiva de género. Cuestiones en las que nos detendremos en el capítulo ocho de esta tesis

CAPÍTULO 8. LAS CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL PARA LA CONCILIACIÓN DE LOS TRABAJOS SOCIALMENTE NECESARIOS Y EL PAPEL DE LAS MUJERES EN LA REPRODUCCIÓN SOCIAL

La precariedad laboral conlleva importantes consecuencias en la esfera de la reproducción y genera graves implicaciones a la hora de conciliar la participación laboral femenina con la responsabilidad de otros trabajos necesarios para la continuidad de la vida y la satisfacción de las necesidades humanas. En una sociedad en la que el compromiso con la corresponsabilidad de los trabajos reproductivos está notablemente ausente, la desigualdad en el reparto de estas actividades hace que estas recaigan y se concentren en una parte de la población, en concreto en las mujeres.

Como sabemos, el trabajo está compuesto por el conjunto de actividades que se desarrolla en el plano productivo y en el plano reproductivo de la economía. Para comprender las transformaciones que afectan a ambos tipos de trabajos hemos de considerar, además de lo ocurrido con el empleo y los problemas de conciliación que se derivan, las implicaciones que para la reproducción ha supuesto la crisis y las políticas que se han aplicado para gestionarla.

Por este motivo, el interés de este capítulo recae en dos cuestiones fundamentales para explicar el rol femenino en la generalidad de los trabajos realizados y en la desigualdad de su reparto en el periodo considerado. Por una parte, abordaremos cómo los cambios en la calidad del empleo y la orientación de las políticas públicas de los años recientes han afectado al papel de los hogares en la reproducción. Por otra parte, estudiaremos si los cambios observados en el mercado de trabajo, del que cada vez forman parte más mujeres, han modificado la estructura de reparto de las tareas de reproducción, tanto en lo que respecta a la participación de ambos sexos como en los tiempos que dedican.

Con este propósito, los apartados contenidos en este capítulo responden a la siguiente secuencia. Primero, conoceremos qué implican las tareas de reproducción y las relaciones sociales que operan en su ejecución y distinguiremos entre las distintas vías de provisión existentes (Estado, mercado y familias). En segundo lugar, analizaremos qué implicaciones han tenido los cambios en el mercado de trabajo y las políticas públicas para las opciones reproductivas de las unidades familiares. En tercer lugar, examinaremos el protagonismo femenino en las estrategias familiares antes del nuevo escenario que ha marcado por la crisis. Y, por último, valoraremos el actual reparto de la carga total de trabajo y las consecuencias sociales que subyacen a esta distribución. Este recorrido nos va a permitir averiguar si se ha progresado en la corresponsabilidad reproductiva de la economía española, o, en caso negativo, si su retroceso ha perjudicado la situación actual de las mujeres.

1. Trabajo reproductivo y de cuidados. Qué implican y cómo se reparten

Ante la necesidad de comprender a qué nos referimos cuando hablamos del espacio de la reproducción, es conveniente detenernos en conocer en qué consisten las actividades incluidas en este tipo de trabajos, las relaciones que implican su realización y las vías posibles para cubrir una parte de las tareas que comprende.

El ámbito reproductivo incluye todas aquellas actividades, situadas fuera de las líneas del mercado, que son imprescindibles para la satisfacción de las necesidades biológicas y sociales que permiten dar continuidad a la sociedad. Los individuos somos seres físicamente dependientes y establecemos relaciones sociales entre nosotros. Ello quiere decir que somos cuerpos vulnerables que requieren ser cuidados a lo largo de la vida y que, como sociedad, debemos organizarnos y repartirnos las actividades que cubren total o parcialmente este compromiso.

Dentro de los trabajos reproductivos distinguimos las tareas de cuidados, tanto personal como de personas que son dependientes en etapas concretas (durante la niñez o la vejez, o cuando atravesamos momentos de enfermedad) o continuamente a lo largo de su vida (invalidez o diversidad funcional). Además de los cuidados, la reproducción implica el desarrollo de tareas en el ámbito doméstico que exigen una dedicación periódica por parte de los miembros del hogar. Estas actividades proveen de bienes y servicios a los integrantes de la unidad familiar –y en algunos casos a otros allegados– y cubren necesidades muy diversas (limpieza, compra y tratamiento de alimentos, elaboración y costura de prendas de vestir, arreglos de instalaciones del hogar o mantenimiento de aparatos de uso domésticos, etc.) con una frecuencia, en la mayoría de los casos, diaria.

Al mismo tiempo, estos trabajos incorporan en su ejecución una componente afectiva presente cuando estas actividades se dirigen a personas que son familiares o de nuestro entorno con las que mantenemos vínculos personales. Esta cuestión emocional e intangible es la principal característica que diferencia una provisión asumida en el interior de los hogares de aquella de carácter externo que, ya sea pública o privada, carece, a priori, de esta dimensión.

El carácter vertebral de las actividades reproductivas ha sido reconocido mayoritariamente –y casi en exclusiva– por parte de los estudios feministas al visibilizar su importancia a la hora de analizar cualquier cuestión económica relacionada con el trabajo (Durán, 2010; Carrasco y Borderías *et al.*, 2011). Como señalan estos estudios, los cambios en los distintos planos de la economía pueden hacer que la carga crezca o decrezca, alterándose tanto su reparto como la forma en la que estos trabajos son asumidos por las instituciones y personas que participan en su provisión. Las opciones principales de las que se dispone para acceder al suministro de los bienes y servicios que se relacionan con la reproducción son principalmente tres y, según cada contexto particular, su funcionalidad cobra una centralidad mayor o menor respecto a la

cobertura de las necesidades colectivas de la sociedad. Estas son el mercado, el Estado o las administraciones públicas, y los hogares.²²¹

Si comenzamos por la primera de ellas, el mercado puede definirse, en relación con la reproducción, como aquel espacio que permite acceder a los ingresos, condiciones laborales y derechos asociados al empleo, y en el que, a través de la venta de su trabajo, la mayor parte de la población dispone de rentas para cubrir sus necesidades. Los ingresos que aquí se obtienen posibilitan que las personas y sus familias puedan recurrir al mercado para la compra y contratación de productos y servicios destinados a reducir los tiempos dedicados por los hogares a las tareas de reproducción. El empleo doméstico, los cuidadores sanitarios, el acompañamiento a personas mayores, o la compra y utilización de electrodomésticos son algunos ejemplos de las opciones que actualmente ofrece la esfera del mercado. Cuando recurrimos a estas opciones, la responsabilidad reproductiva se mercantiliza y su acceso viene determinado del estatus económico, así como de los ingresos de los que disponen los hogares.

La segunda vía es el sector público que, a través del Estado o las administraciones públicas, destina una parte de los presupuestos a la protección social, bien en forma de transferencias económicas o bien proveyendo de servicios públicos. Como ha sido señalado, pero conviene recordar, la protección social puede ser de carácter universal (cuando el acceso se generaliza al conjunto de la población) o restringido a situaciones de riesgo (cuando existe una carencia de recursos económicos o estos no alcanzan un nivel mínimo, cuando la persona está enferma y requiere cuidados especiales, etc.). De igual forma, hay que diferenciar las políticas públicas que no distinguen un destinatario concreto de las ayudas recibidas por los hogares y las ayudas dirigidas a los colectivos especialmente afectados por las responsabilidades que entraña dar respuesta a los riesgos mencionados. En el primer caso, los beneficiados no siempre se corresponden con los que más dependen del soporte público para atender estas circunstancias como ha podido comprobarse al analizar las coberturas por desempleo o el sistema de pensiones. Por el contrario, el segundo tipo se destina a los colectivos que particularmente se ven más afectados directa o indirectamente por ciertas situaciones. Este es el caso de las ayudas a la dependencia, los servicios gratuitos a menores o los programas de asistencia a mayores que, pese a estar destinados a los usuarios a los que se atiende, contribuyen a aliviar el compromiso que habitualmente asumen las mujeres con sus personas mayores más próximas.

Por último, el tercer pilar de la reproducción son las familias. El afecto y el apoyo mutuo movilizan y canalizan los esfuerzos de sus integrantes para alcanzar una cobertura óptima de las necesidades, haciendo de los hogares el mecanismo más flexible a la hora de responder y asumir los cuidados y las actividades domésticas. Como veremos la familia, y particularmente las

²²¹ En la reproducción, además de estas fórmulas institucionales en las que centramos el estudio de esta cuestión, intervienen otra serie de organizaciones y redes de distinta índole (asociaciones vecinales, agrupaciones religiosas, colaboraciones informales, etc.) que, a través de la participación ciudadana, han sido claves para aliviar las necesidades sociales sobre todo tras la recesión. Sin embargo, la heterogeneidad de sus formas y finalidades, así como el peso desigual que tienen a escala nacional, requeriría un análisis en profundidad que escapa al objetivo de estas líneas.

mujeres, han sido y son las principales encargadas de la reproducción, y en ellas los patrones de género heredados determinan la organización social de las responsabilidades reproductivas.²²²

Según el protagonismo de una u otra opción, podemos referirnos a una organización de los trabajos de reproducción distinta (véase el diagrama 3.1 y tabla 3.1). Cuando el protagonismo del sector público es elevado y se sociabilizan las responsabilidades a través de un sistema de servicios y transferencias en el que se reparte su coste por la vía impositiva, hablaremos de una provisión pública en la que la estabilización de la reproducción es alta. Si, por el contrario, las necesidades se cubren a través del mercado, la reproducción se mercantiliza y su acceso se restringe a aquellos hogares que puedan costárselo. En este caso, la responsabilidad se individualiza en un sistema de provisión mercantil que depende de la capacidad de compra de las unidades familiares. Aun cuando el sector público o el mercado permiten aliviar la carga de trabajo, siempre existe una fracción de los cuidados que recae en los hogares. Cuando esta es habitualmente muy grande, como ocurre en nuestra economía, la provisión es de carácter familiarista y los integrantes del hogar serán los máximos responsables de satisfacer las necesidades sociales. Puede ocurrir que las transformaciones económicas originen el trasvase de actividades ligadas a la reproducción hacia los hogares, en tal caso se origina su refamiliarización.

El papel desempeñado por cada una de estas instituciones depende, a su vez, de distintos aspectos relacionados, esencialmente, con cuestiones distributivas (el peso relativo de los salarios, la evolución de las condiciones laborales, la magnitud y el destino de las partidas de gasto público, la orientación de la política económica, etc.). Sin embargo, disponer de un empleo de calidad o de un buen sistema de servicios públicos es indispensable para que una parte de los trabajos reproductivos sean cubiertos a través del mercado o los Estados y se aminoren los tiempos y esfuerzos dedicados por las familias a estas actividades. Cuando se degrada el empleo como fuente de recursos o se reduce el compromiso público con las tareas domésticas y de cuidados, son los hogares los que finalmente garantizan las condiciones para dar continuidad a la sociedad. Como veremos, los acontecimientos sucedidos en España han provocado el viraje hacia esta última opción, trasladando los conflictos del empleo y de la protección social al interior de los hogares.

2. Cambios en el mercado y las políticas públicas. Estrategias femeninas ante la falta de coberturas reproductivas

Los cambios en el mercado de trabajo y las políticas aplicadas por los poderes públicos, sobre todo, tras el inicio de la crisis han reducido la potencialidad de la vía del mercado y la del Estado para garantizar los recursos y las condiciones de vida de la ciudadanía. En el primer caso, la destrucción de empleo y sus desiguales efectos sectoriales, la moderación de los salarios y la extensión de la precariedad han mermado las posibilidades económicas de los hogares para la provisión de una parte de los cuidados. La segunda cuestión ha agravado este problema pues

²²² Nos referimos a las relaciones heteropatriarcales del modelo tradicional de familia. Véase Pérez Orozco (2010).

limita, todavía más, el acceso a ciertos servicios que suplían el compromiso reproductivo de algunas de estas tareas. Ambos elementos tienen repercusiones negativas para el conjunto de la sociedad, pero sobre todo para las mujeres, que son quienes han mantenido una participación en un empleo cada vez más degradada mientras seguían ocupándose de cubrir unas necesidades de reproducción que no dejaban de aumentar fruto de la desestabilización reproductiva que antes asumían las instancias públicas.

2.1. Cambios en el mercado y estrategias femeninas de conciliación

Hasta ahora hemos podido comprobar los cambios sucedidos en el empleo y, basándonos en el contenido de los capítulos anteriores, confirmar la incapacidad de las relaciones laborales para dotar a la globalidad de las personas contratadas de unos ingresos adecuados y estables, y de los tiempos suficientes para compaginar trayectorias profesionales y vitales. Aludíamos al problema del desempleo, la devaluación o la extensión de fórmulas flexibles de contratación y de organización de los tiempos dedicado al empleo como causa de que cada vez sean más las personas a las que se les impide formar parte del mercado de trabajo remunerado y también quienes, estando ocupadas, tienen problemas para la conciliación.²²³

Esta difícil situación en el mercado de trabajo ha provocado, además de las cuestiones analizadas, dos efectos en relación con la situación laboral de las mujeres. Por un lado, la reducción de los ingresos familiares obtenidos por el trabajo asalariado ha llevado a que determinados grupos de mujeres se sumen a la búsqueda activa de empleo o quieran ampliar su participación en él con la intención de contribuir a elevar los presupuestos del hogar. Por otro lado, la situación laboral de las mujeres ha llevado a que tanto aquellas que con anterioridad formaban parte del empleo como aquellas que recientemente han abandonado las estadísticas de inactividad compaginen una complicada situación laboral con su compromiso en la reproducción.

2.1.1. El aumento de la actividad femenina y su ocupación en los servicios domésticos

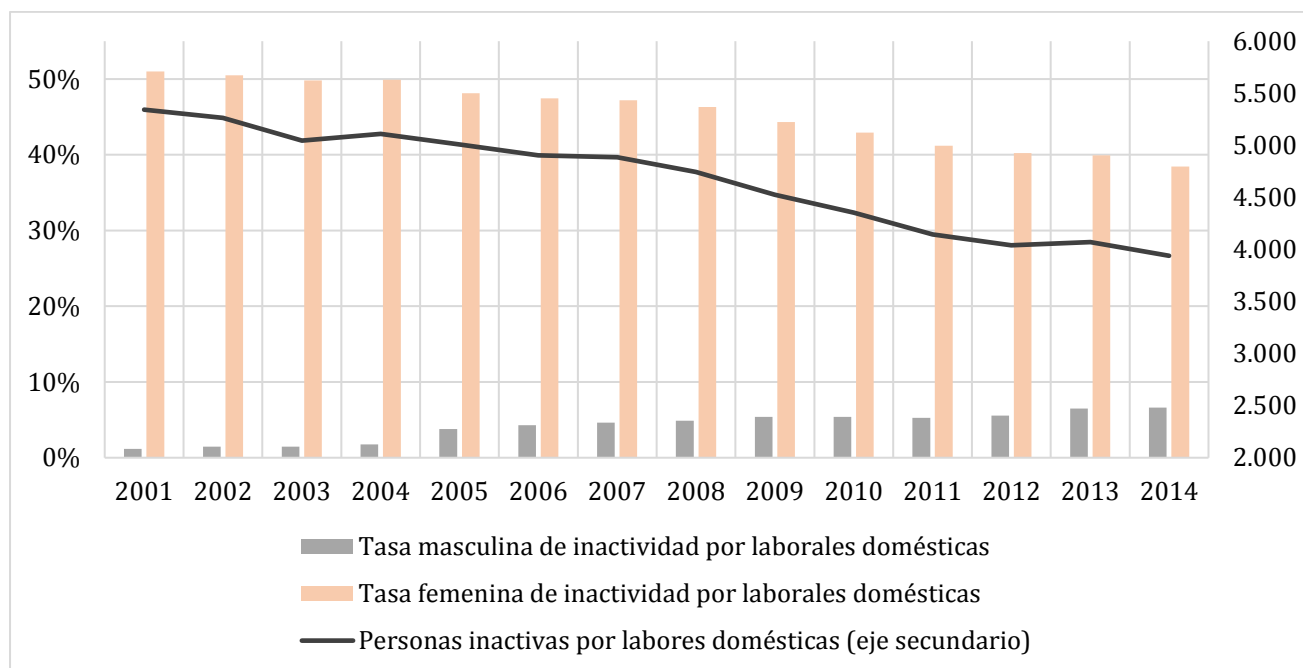
Desde la óptica laboral, las mujeres siguen ampliando su decisión de participar en el trabajo remunerado, a pesar de que las oportunidades de acceder al empleo se han reducido en los últimos años. Siendo todavía elevada la distancia en las tasas de actividad de hombres y mujeres, lo cierto es que esta no ha dejado de reducirse en las últimas décadas, poniendo de relieve que el progreso es contrapuesto en hombres y mujeres (capítulo cuatro). Si profundizamos en algunas cuestiones que se ocultan detrás esta tendencia común en las economías, salen a relucir algunas particularidades que, quizás, son menos habituales.

²²³ Sin embargo, existen más dificultades dentro de la esfera mercantil que generan tensiones adicionales para la reproducción y afectan en mayor medida a determinados colectivos de población. Las desigualdades laborales perjudican las opciones económicas de las mujeres en otros planos como ocurre, por ejemplo, con el acceso a las fuentes de financiación (créditos o préstamos bancarios) en el que es necesario presentar garantías y avales que son más difíciles de obtener para ellas e impide un acceso igualitario.

Si bien es cierto que la brecha entre la actividad femenina y masculina es menor durante la juventud, lo que lleva a la creencia de que las diferencias tienden a reducirse de una generación a otra, lo cierto es que, en contra de esta idea, las distancias en nuestro mercado de trabajo se han reducido en intervalos de edades avanzadas del periodo adulto. Se comprueba que ese acercamiento responde, en gran medida, a un crecimiento del número de mujeres que no habían participado de la actividad o el empleo en el pasado por sus responsabilidades domésticas y ahora están activas o quieren estarlo. De tal forma, se produce un trasvase desde la inactividad laboral a la actividad productiva no exenta de dificultades, por la complicación que entraña no haber participado antes del trabajo remunerado y no disponer, en muchos casos, de la formación y la experiencia requeridas para ser contratadas o poder aspirar a un empleo en buenas condiciones.

El porcentaje de inactividad en el empleo por labores en el hogar viene reduciéndose desde los primeros años 2000 y aunque no se ha detenido, este descenso es más acusado tras el 2007 cuando se produce la crisis. A la contra de la tendencia masculina que, aun situándose en valores mínimos, asciende escalonadamente a lo largo del periodo, la recesión ha provocado que muchas mujeres que estaban dedicadas a las tareas domésticas y de cuidados opten por recurrir a la vía del mercado para hacer frente a los problemas económicos que afectan, a partir de ese momento, a muchas familias.²²⁴

GRÁFICO 8.1 INACTIVIDAD EN HOMBRES Y MUJERES (NÚMERO DE PERSONAS) E INCIDENCIA DE INACTIVIDAD POR LABORES DOMÉSTICAS (PORCENTAJE). PERIODO 2000-2014



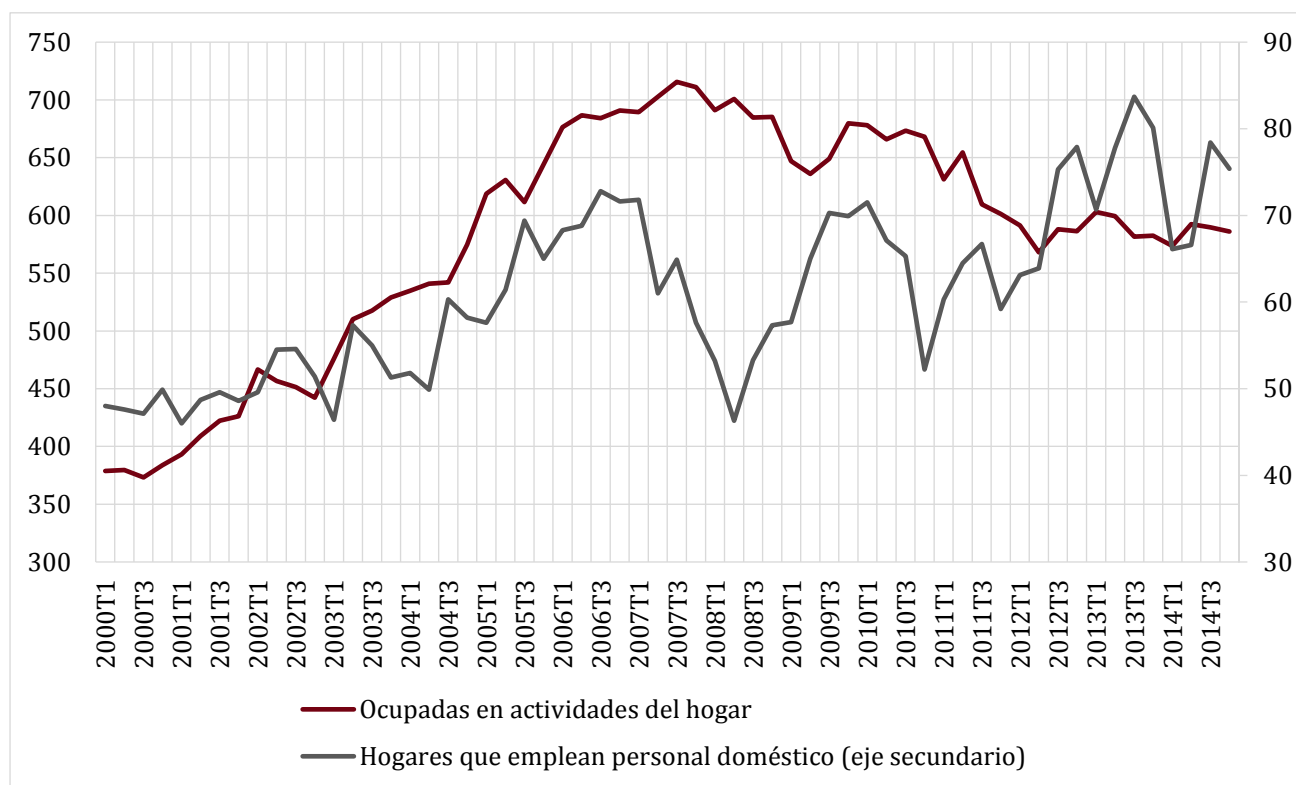
Fuente: Elaboración propia con datos de EPA, INE

²²⁴ Del total de inactivos registrado a comienzos de los 2000, cerca del 50% de las mujeres lo era por tareas relacionadas con el hogar y solo el 1-3% de los hombres. La crisis promueve un abrupto descenso de los datos en ellas mientras que los varones elevan sus porcentajes, aunque la información al final del periodo (2014) sigue confirmando la feminidad de esta elección (el 38% de las mujeres inactivas es por este motivo frente al 6,6% de ellos en dicho año).

Como resultado de esta decisión, el empleo al que han podido acceder muchas de ellas se ha localizado en los sectores de servicios poco cualificados y ha estado estrechamente relacionado con su rol en la reproducción. Si nos concentramos en aquellos trabajos más relacionados con las tareas domésticas y de cuidados que en el pasado han determinado las responsabilidades femeninas, observamos que uno de los espacios de empleo más habitual al que pasan a formar parte las mujeres es el sector de limpieza y el de las actividades domésticas bajo el concepto de asistencia o servicio doméstico. En estos trabajos el régimen laboral de cotización es tan flexible que incluye no solamente la limpieza del hogar, sino también toda clase de cuidados hacia las personas que viven en los hogares en donde se las contrata.

Al entrar a valorar la situación de lo ocurrido entre 2000 y 2014 puede comprobarse que existe una correspondencia entre la evolución del empleo femenino total y el empleo doméstico realizado por mujeres, salvo por un pequeño matiz; y es que la volatilidad es mayor en el segundo caso. Esto viene a decir que, según los registros de empleadas domésticas, las oportunidades de ser contratadas por los hogares cuando se crea empleo son más elevadas que en otro tipo de actividad; aunque, cuando la situación es desfavorable, son los empleos que antes se decide suprimir. Frente a esta tendencia, el caso de los varones expone una dinámica muy distinta en estos trabajos; únicamente cuando la situación, tanto económica como laboral, es mala y las expectativas de encontrar empleo son muy bajas, los hombres aceptan empleos ligados con las actividades domésticas y del hogar.

GRÁFICO 8.2 MUJERES EMPLEADAS EN EL SECTOR DOMÉSTICO Y HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO. EN MILES. PERIODO 2000-2014



Fuente: EPA, INE. Datos trimestrales

Según los datos de la EPA, las personas ocupadas en empleo doméstico en el periodo anterior a la crisis aumentaron hasta registrar más de un millón de personas (1.358.700 empleados), de las cuales más del 93% eran mujeres. A partir de 2007, se produce un descenso (869.000 empleos) que se concentró igualmente en los empleos femeninos (más del 91%). Desde 2011, la información estadística incluye separadamente al personal de limpieza contratado por empresas y no solo al que emplean los hogares. En este caso, aun repitiéndose un alto protagonismo femenino, se comprueba que los varones cuentan con un nivel de participación significativo.²²⁵ Los cambios observados a lo largo de este periodo obligan a matizar algunas cuestiones en relación en este tipo de trabajos.

En primer lugar, es importante señalar que además de que las empleadas pueden ser dadas de alta tan solo por las horas de trabajo contratadas –que en muchas ocasiones puede ser de tan solo una hora diaria–, los niveles de informalidad en estas actividades son de los más elevados en la economía española y conllevan graves consecuencias para las personas que las realizan (CES, 2009). Contabilizar el número de hogares que recurrieron a empleadas de hogar o el número exacto del personal doméstico contratado conlleva la dificultad por la inexistencia de un registro adecuado que indique la totalidad del empleo desarrollado.

Todo apunta a que, con la recesión, las mujeres que están acogidas y protegidas por la regulación, que ya de por sí constituían una proporción muy pequeña, son cada vez menos. Por tanto, a pesar de la caída que muestran los datos, es posible que permanezca un número de personas y hogares, similar al de años anteriores y que el cambio se explique por una utilización mayor de empleo sumergido para ahorrarse los costes de cotización. Si comparamos los datos que proporciona la EPA con los niveles de Afiliación a la Seguridad Social en este régimen de cotización, se detecta un descuadre importante entre los valores de ambas fuentes estadísticas. Las cifras de afiliación no coinciden con los datos de las encuestas en las que se incluye, al menos, una parte del empleo doméstico sumergido.²²⁶

Ante un panorama de contención del gasto social y moderación salarial en la que los ingresos y los servicios para atender los cuidados disminuyen, la contratación de empleadas domésticas para la realización de las tareas de cuidados a niños, enfermos y adultos mayores ha estado en auge, sobre todo, para este último colectivo (Pla-Julián y Giménez-Moreno, 2012; Martínez-Buján, 2014). Pero el incremento experimentado en décadas anteriores se rompe cuando, ya en el año 2012, las afiliaciones caen mientras crece la informalidad. Mención aparte merecería la presencia de las mujeres inmigrantes para analizar y conocer la importancia de los trabajos sumergidos en este sector de actividad y a la cual se han dedicado muchos esfuerzos desde el

²²⁵ Con los datos disponibles desde 2011 hasta el 2014 podemos afirmar que la presencia de las mujeres es de algo más del 86% en este sector. Al sumar la presencia femenina en ambas modalidades de contratación, vemos que supone más del 13,5% del total de ocupación de las mujeres entre 2011 y 2014 (no hay disponibles datos anteriores) mientras que para los hombres está por debajo del 1,5%.

²²⁶ En el año 2012 aparece un cambio en la legislación del servicio doméstico que impone la obligatoriedad a todos los empleadores de dar de alta a sus trabajadoras. En este sentido, todavía es temprano para evaluar los resultados de esta medida y los niveles de informalidad en este sector siguen siendo muy elevados (Martínez-Buján, 2014).

feminismo para explicar cómo el funcionamiento de las «cadenas globales de cuidados» ha aliviado parte de los conflictos en torno a la conciliación.²²⁷

En paralelo, se intuye un ajuste del tiempo de empleo y de la retribución percibida por estas actividades. A raíz de la crisis se produce un cambio tendencial que deprime ambas variables e implica que las empleadas, para mantener unos umbrales similares de ingresos, deban realizar jornadas crecientemente fragmentadas en un mayor número de hogares que las contratan por menos horas y a un salario más bajo.

Un segundo aspecto es el que se refiere a las condiciones en las que se desarrollan estas actividades y las responsabilidades que implican y que, en muchos momentos, se relacionan con las situaciones que atraviesan los hogares que las contratan. Son pocas las familias que pueden permitirse la contratación de una persona que se ocupa de las actividades domésticas y/o de cuidados, y menos aún, las que pueden acceder a contratar a una persona para cada una de ellas (comidas, limpieza, asistencia en caso de enfermedad, cuidados de niños, ancianos y personas dependientes, etc.). Además del régimen deficitario que regula este tipo de empleo, lo anterior completa la explicación de las precarias situaciones que padecen las mujeres empleadas en este sector. Además, las mujeres que asumen este tipo de empleos, al terminar su jornada laboral, vuelven a sus respectivos hogares y continúan trabajando. Los ingresos que obtienen están muy lejos de permitirles contratar a alguien que pueda ayudarlas por lo que recae sobre ellas doblemente las actividades a las que nos hemos referido.

Si establecemos una comparativa entre estas nuevas incorporaciones al empleo y los puestos ocupados, en general, por las mujeres que previamente participaban en el mercado, se confirma que su presencia ha estado estrechamente relacionada con estereotipos que las vinculan con la reproducción. El conjunto de actividades remuneradas desempeñadas por mujeres se concentra en servicios domésticos y de cuidados, tanto si nos referimos a las contrataciones con perfiles de baja cualificación (servicios no cualificados de limpieza, cocina, etc.) como aquellas en las que se requiere una formación mayor (en la educación primaria y secundaria, en algunas ramas y rangos de la sanidad, etc.).

2.1.2. Parcialidad involuntaria por motivos reproductivos

La incorporación a la actividad laboral no ha sido la única decisión femenina que a los tiempos disponibles para los trabajos de reproducción. A esta opción se añade una preferencia cada vez mayor por parte de las mujeres empleadas en el mercado por aumentar su participación laboral, aunque ello suponga restricciones para la conciliación.

²²⁷ Este fenómeno se refiere a la participación de las mujeres inmigrantes en este tipo de trabajos, como vía para suplir una parte de la responsabilidad reproductiva a la que las mujeres que se incorporan al empleo no pueden dar respuesta. Para más información sobre la cuestión véase, entre otras referencias Benería (2008), Pérez Orozco (2009) y Yeates (2009).

La contratación parcial, que se plantea como la solución a la doble presencia femenina en los trabajos productivos y reproductivos, ha dejado de ser una preferencia para determinados grupos de empleados y empleadas cuya verdadera aspiración es disponer de un trabajo a tiempo completo. A pesar de la extensión de la parcialidad en el periodo analizado, cada vez son más las personas que, obligadas por la situación del mercado de trabajo, se ven empujadas a ocupar puestos a media jornada, aunque, por ingresos y condiciones adicionales, preferirían ampliar su dedicación para que fuera completa. Por ese motivo, se reafirma cada vez más el carácter involuntario de participar parcialmente en el empleo, también en las mujeres (véase el gráfico 6.5. del capítulo seis y el gráfico 8.3 de este apartado).

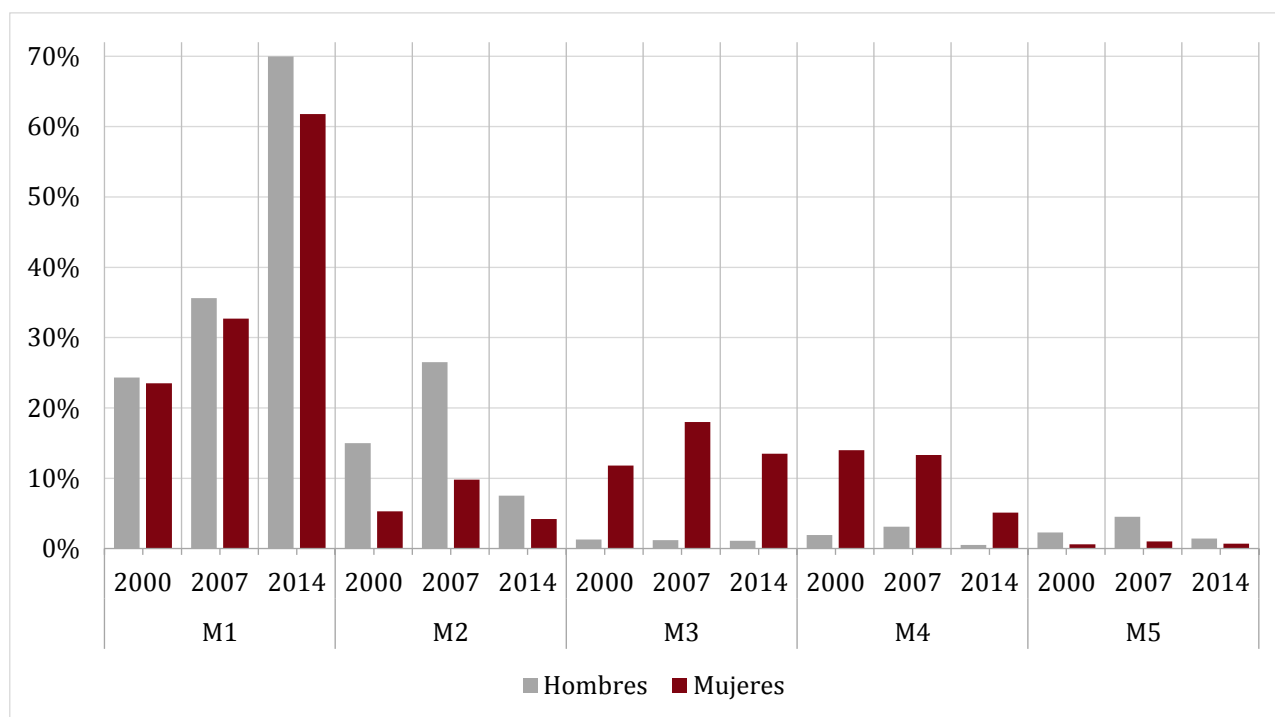
Si entramos en los motivos que explican la propensión creciente de este tipo de contratación, llaman la atención otros aspectos cuando se trata de una opción preferible. En concreto, entre aquellas mujeres que voluntariamente han optado por este tipo de jornada el motivo fundamental son los cuidados. Si bien los datos muestran importantes alteraciones acerca de las causas que promueven la parcialidad, estas siguen conservando una estructura acorde a los estereotipos tradicionales de la división sexual de los trabajos. Consecuentemente, las razones que se desprenden en uno y otro grupo de empleo para elegir estas contrataciones son muy distintas y nos informan sobre qué otras prioridades motivan esta decisión (gráfico 8.3).

La extensión de las formas de contratación atípicas y la insuficiente oferta de puestos estables y a jornada completa en el mercado, hacen que las restricciones para acceder a una jornada completa sea el motivo principal de la parcialidad tanto en hombres como en mujeres (M1). Un incremento que continúa al alza y que viene acompañado por un mayor peso de aquellas personas que compaginan una contratación parcial en el empleo con estudios y formación (M2), en el caso de los varones, y con el cuidado a menores y personas dependientes en el de las mujeres (M3 y M4).²²⁸ Precisamente, estas dos razones, que particularizan la parcialidad en uno y otro colectivo, son las que registran una desigualdad mayor por cuestión de género, a pesar de que con la recesión muchos supediten estos compromisos al empleo y sean más las personas que involuntariamente permanecen en estas contrataciones. De ese modo, en 2014 se demuestra la imposibilidad de muchos para encontrar un trabajo a tiempo completo, especialmente en el empleo masculino.

El hecho evidente es que mientras que los motivos de ellos se ubican en la esfera productiva, bien porque no logran contratos no parciales (M1) o bien para mejorar su empleabilidad a través de la formación (M2), los de las mujeres se ubican en la esfera privada de los hogares para asumir las tareas domésticas y de cuidados (M3 y M4). Esto demuestra la falta de equidad en el reparto de las responsabilidades de cuidados incluso cuando ambos grupos participan comparativamente en una proporción semejante en la esfera laboral.

²²⁸ La causa de los cuidados o responsabilidades familiares (correspondientes con M3 y M4 del gráfico) para un acogimiento de la jornada parcial en la relación laboral supera en ambos casos –y para todo el periodo– el 90% de presencia femenina en el agregado.

GRÁFICO 8.3 MOTIVOS DE JORNADA PARCIAL RESPECTO AL TOTAL DE LA CONTRATACIÓN PARCIAL POR SEXOS (PORCENTAJE). AÑOS 2000, 2007 Y 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat²²⁹

Los motivos reflejados responden a "No haber encontrado un contrato a tiempo completo" (M1), "Encontrarse en procesos educativos o de formación" (M2), "Cuidado de niños o personas dependientes" (M3), "Otras responsabilidades familiares o personales" (M4) y "Enfermedad o incapacidad" (M5).

Puede concluirse, por tanto, que la contratación parcial viene a ser una consecuencia fundamentalmente de las decisiones empresariales que ven en esta modalidad una fórmula de reducción de los costes laborales y de ajuste de las jornadas que les permite responder fácilmente a los cambios del mercado. Entre otras cosas, esta cuestión adquiere mayor consistencia al verificar que mientras crece el peso relativo de la parcialidad y se reduce el tiempo promedio de empleo en las contrataciones a tiempo completo, el número de horas de los primeros no ha dejado de incrementarse en el periodo considerado (Aragón *et al.*, 2012). Pero, así como esto explica que otras prioridades (como los estudios o los cuidados) se dejen a un lado cuando existe la opción de colaborar y aliviar los problemas económicos que la crisis traslada a los hogares; también implica que las mujeres doblen sus esfuerzos. Aunque dejen de ser la causa principal para el empleo parcial, las necesidades reproductivas no desaparecen; lo único que cambia en realidad es que cada vez serán más las mujeres que se vean obligadas a conciliar una dedicación plena en ambos tipos de trabajo.

²²⁹ El primer dato disponible para M3 es de 2001 en el caso de las mujeres y del 2005 en el caso de los hombres y, en M4 el correspondiente al 2007 se refiere a los datos de 2006 para ambos sexos.

2.2. Posibilidades de conciliación entre empleo y cuidados

Las opciones anteriores –abandonar la inactividad y la parcialidad por motivos de cuidados– añaden riesgos para el mantenimiento de las responsabilidades de reproducción. Las vías a través de las cuales estas opciones no irían en detrimento de los trabajos no remunerados serían, en línea con la corresponsabilidad social de la reproducción, la ampliación de las coberturas públicas de protección, la mejora de las condiciones laborales o una mayor implicación de los varones en las actividades domésticas y de cuidados. Dado que no es así en la mayoría de los casos, las opciones disponibles para la conciliación cuando se participa del empleo son pocas y su diseño desincentiva el avance hacia un mejor reparto de las responsabilidades desde la perspectiva de género.

El sistema de permisos y excedencias, así como otras alternativas adicionales que incorpora un reducido número de empresas con un compromiso social que escapa a la norma habitual, promueve que sean mayoritariamente las mujeres quienes se acojan a ellos e interrumpan sus carreras profesionales. No hay que olvidar en este sentido que, tal y como está confeccionado el sistema de protección social español, esto perjudica a los ingresos y a las opciones de promoción en el empleo, pero trasciende esta dimensión y sanciona, a su vez, las posibilidades económicas y las condiciones materiales de vida que permiten otras fuentes de recursos como son las prestaciones sociales en forma de pensión.

La estructura del sistema de permisos en España, a diferencia de otros países, está muy lejos de responder a las necesidades reales de conciliación que existen en torno a esta cuestión. La información disponible confirma esta afirmación y pone de manifiesto que las características del sistema fomentan la discriminación y suponen trabas a la equidad en los compromisos adquiridos por ambos sexos. Desde una visión comparada de los permisos que permita visibilizar las discrepancias entre la norma europea y la realidad española, puede comprobarse la distancia que nos separa de otras economías de referencia.

Con independencia de que la cuestión de género esté presente en cualquiera de las informaciones que nos acercan a explicar las interrupciones laborales por motivos de cuidados, es en la maternidad donde se concentran las mayores asimetrías de género y donde la regulación de los permisos nos distancia más de la norma europea. Si seguimos la agrupación propuesta por Castro y Pazos (2008), en la que se distinguen los criterios fundamentales de las tres modalidades de permisos, se confirma la magnitud que adquieren estas diferencias en cada uno de los casos:

- *Permisos de maternidad.* Su objetivo es cubrir la baja laboral en las semanas posteriores al parto. Las beneficiarias son las mujeres que, justo después de dar a luz, necesitan un tiempo para recuperarse y atender el cuidado de los recién nacidos en sus primeras semanas de vida. Tienen una duración media de 20,5 semanas en la UE y de 16 semanas en España que, generalmente, están remuneradas con el 75-100% del salario. En algunos países puede transferirse una parte a los hombres, alcanzando en nuestro caso esta parte

hasta diez semanas mientras que las otras 6 son de obligado acogimiento por parte de la madre.

- *Permisos de paternidad.* Son exclusivos para los varones y tienen como finalidad que ellos puedan ayudar en la recuperación tras el parto del hijo/a. La duración media en Europa es de tan solo 2,5 semanas y se observan grandes distancias entre los dos o tres meses que permiten Suecia o Islandia y las dos semanas que sitúan a España a la cola. La remuneración de estos permisos se sitúa en la misma proporción que en el caso anterior, con porcentajes que se sitúan en cotas más altas o más bajas en correspondencia con las facilidades de tiempo permitidas.
- *Permiso parental.* Su cometido es facilitar el cuidado de los descendientes tras la finalización del permiso de maternidad, pero antes de que alcancen una determinada edad. En general, son los únicos plenamente transferibles entre los progenitores, aunque también pueden encontrarse algunos países donde existen cuotas de no transferencia. Pueden durar entre los tres meses y los dos años y medio, con un porcentaje de remuneración sobre el salario que suele ser muy bajo, salvo en los países nórdicos. Este tipo de permisos también, incluyen las excedencias cuando el motivo para su acogimiento es el cuidado de los menores (normalmente hasta los 8 años).²³⁰ En España estos permisos son mayoritariamente no retribuidos o se corresponden con pagos mínimos; además, suelen estar condicionados por un reconocimiento parcial y por un tiempo limitado según los periodos cotizados y, si se supera el plazo que determina la empresa, se suprime la reserva del puesto de trabajo y las condiciones de empleo anteriores.²³¹

Las diferencias recogidas conllevan que el sesgo de género en los permisos y excedencias asociados con la maternidad sea más acusado en aquellos lugares donde los plazos y las retribuciones de las coberturas son menores y el carácter intransferible esté más marcado. Además de la configuración de los permisos, la posición más baja de la mujer, generalmente, en el mercado laboral y los ingresos inferiores a los de sus compañeros promueven que la elección familiar sobre quién aceptará este paréntesis laboral, cuando es posible, se incline por la mujer. De ese modo, la pérdida de ingresos será más baja y tendrá una repercusión menos acusada sobre el presupuesto del hogar.

Los datos puntuales de los que se dispone confirman la afirmación anterior. Del total de los permisos disponibles para la conciliación de la maternidad, más del 98% se corresponde con mujeres (tabla 8.1 y 8.2); de los cuales, los permisos parentales, que en España son los únicos que con carácter contributivo presta la Seguridad Social, se repartieron de la siguiente forma: un

²³⁰ Se puede ver un recorrido más exhaustivo de la regulación de los permisos en Europa en Meil (2011) y en Lapuerta (2012) para el caso de España.

²³¹ Llama la atención que en 2006 del total de empleadas por cuenta ajena solo el 7,2% de las mujeres se tomó algún tiempo de excedencia y menos del 1% de hombres (Lapuerta, 2012).

95% de uso femenino y un 5% masculino (tabla 8.1 referida a 2010).²³² Si incorporamos al mismo tiempo otras opciones en el estudio de estas asimetrías, como son las excedencias o la reducción de jornada para los cuidados a menores, la situación refleja un panorama muy similar. En ninguna de estas opciones los varones se acercan remotamente a los porcentajes femeninos y cuando la diferencia resulta algo más reducida es cuando la opción supone un descenso, pero no el abandono de la actividad laboral (como ocurre con la reducción de horas de trabajo).

TABLA 8.1 PARTICIPACIÓN DE AMBOS SEXOS EN DISTINTAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN PARA EL CUIDADO DE MENORES. PORCENTAJE DE VARONES Y MUJERES. AÑO 2010

	Hombres	Mujeres
Personas que tomaron el permiso parental para cuidar de su hijo menor de 8 años de edad	3,3%	96,7%
Personas que dejaron de trabajar para cuidar a su hijo menor 8 años de edad	4,2%	95,8%
Personas que redujeron su tiempo de trabajo para cuidar de su hijo menor de 8 años de edad	10,3%	89,7%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

De forma esquemática, podemos decir que los motivos que se encuentran detrás de estos datos apuntan básicamente en tres direcciones. La primera es que el requisito para poder beneficiarse del permiso parental es disponer de un puesto de empleo cuya duración se alargue hasta el final del periodo concedido, una condición que contrasta con los problemas de inestabilidad laboral en el mercado de trabajo. La segunda hace hincapié en la mala remuneración de este permiso en particular, la cual lleva a que muchos de quienes puedan permitírselo recurran a otras opciones (como la contratación de servicios domésticos o el ofrecimiento de ayuda por parte de otros familiares) para cubrir estas necesidades de modo que no se prescinda de los ingresos derivados de una reincorporación temprana a la actividad laboral. Y la última de ellas tiene que ver con la presión de los empleadores y los riesgos de perder el puesto de trabajo que pueden albergar las personas empleadas que se acojan a los permisos voluntarios, sobre todo en el caso de los hombres. Como la concepción social dominante presupone que son las madres a quienes se les asigna el rol de la maternidad y a las que tradicionalmente se les reconocen los permisos parentales, los varones pueden ser presionados para rechazar su solicitud y penalizados –en caso de que lo hagan– con despidos o sanciones en futuras promociones internas.

Otra cuestión que llama la atención es el rápido ascenso en los permisos de maternidad por riesgo de embarazo (tabla 8.2). Sin entrar en profundidad en esta cuestión, ya que podría desviarnos de los objetivos centrales de esta investigación, conviene no perder de vista la evolución de este problema que podría tener una cierta relación con muchos de los problemas que afectan al empleo y a la conciliación en el caso particular de las mujeres. Aunque más adelante retomaremos las implicaciones que tiene para la salud concentrar una carga de trabajo para atender las exigencias del empleo y las necesidades de la reproducción, en capítulos

²³² Son estos últimos los únicos permisos contributivos que presta la Seguridad Social que distinguen entre el sexo de la persona que se acoge a ellos, siendo transferibles entre las personas que adquieren el derecho.

anteriores se ponían de manifiesto los riesgos de la precariedad laboral, que en este sentido afectarían en mayor grado a las mujeres.

TABLA 8.2 PERMISOS Y EXCEDENCIAS POR MATERNIDAD Y PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES (NÚMERO), SU EVOLUCIÓN (PORCENTAJE) Y PRESENCIA FEMENINA (PORCENTAJE). AÑOS 2007 Y 2014

	Total		% de mujeres		Variación periodo	
	2007	2014	2007	2014	Total	Mujeres
Permisos únicamente para las madres						
Por riesgo de embarazo	12.178*	19.778	100%		62,40%	
Por lactancia natural	515	380	100%		-26,20%	
Permisos y excedencias						
Permisos Maternidad/paternidad	331.642	281.151	98,40%	98,30%	-15,20%	-15,40%
Excedencia por cuidado de hijos	34.816	31.435	95,70%	94,00%	-9,70%	-11,30%
Excedencia por cuidado de familiares	5.421	8.176	84,40%	84,70%	50,80%	51,30%

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Seguridad Social y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (*) se refiere al dato de 2008

Ampliar la mirada de las necesidades que implican los cuidados obliga a ir más allá del cuidado de los hijos e incorporar la dedicación que comportan otras situaciones de dependencia que requieren ser cubiertas. Se trata de los cuidados de larga duración (CDL) que, aun siendo una responsabilidad del conjunto de la sociedad, al igual que en el caso anterior, recaen principalmente en el colectivo de mujeres.²³³ Este tipo de cuidados, dirigido a personas que no son autónomas por cuestiones de salud o invalidez, exigen, a diferencia del de los menores, unos tiempos y una dedicación más prolongada en el tiempo.

Como ocurría en el caso anterior, la distancia y las implicaciones que diferencian los distintos modelos que existen en Europa para cubrir este tipo de cuidados son importantes y España es de los peor situados tanto si nos referimos a los servicios públicos como al gasto presupuestario que cubre estas situaciones.²³⁴ Otro rasgo que distingue el compromiso de nuestra economía con los CDL es que la figura encargada de proveer estos cuidados está representada por las mujeres, tanto si nos referimos a las empleadas del hogar –donde prima la informalidad y la precariedad– como si se trata de quienes integran la unidad familiar.

En paralelo, la tasa de dependencia en España además de ser muy elevada –por el envejecimiento de la población y las bajas tasas de natalidad– ha crecido en los últimos años como resultado del compromiso público que desatiende este tipo de necesidades.²³⁵ Las políticas que se han venido desarrollando en este sentido no han hecho más que reforzar –y reconstituir–

²³³ La denominación que adquiere la figura que se encarga de estas tareas recibe el nombre de cuidadora informal o familiar.

²³⁴ Esta cuestión está recogida por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia por la que se reconocen las ayudas a las personas que se encargan de los cuidados pero que en los últimos años impide su acceso y cobertura a muchas personas afectadas por esta situación.

²³⁵ Y que nos sitúa a la cola en el ranking europeo solo por encima de Italia (datos detallados para 2010 en Eurostat).

el modelo tradicional de cuidados que recae en el sexo femenino (Rodríguez Cabrero, 2011; Alonso y Trillo, 2015). Debido a la supresión de ayudas y servicios, así como al encarecimiento de los precios y las restricciones de acceso a este tipo de coberturas, se registra un incremento exponencial de las excedencias para el cuidado de familiares dependientes. Siendo extensible en ambos sexos, esta progresión positiva se produce de forma más acentuada en el caso femenino (tabla 8.2).

Existe una tendencia preocupante en cuanto al riesgo que supone la transmisión intergeneracional de los roles establecidos en un proceso que reduce la capacidad de negociación de las mujeres en el hogar (Gálvez y Rodríguez, 2013). Así lo expresan los datos de los que se dispone, los cuales ayudan a señalar quiénes han sido y son las personas que han asumido la tarea de cuidar, sin mediar en su distribución los efectos de la situación económica.

En consecuencia, en los últimos años se han presenciado estrategias alternativas de organización de los cuidados que han contenido un previsible conflicto social causado por la falta de respuestas públicas a la dependencia. Además de las estrategias señaladas (permisos, reducción de jornada, o excedencias), las familias han superado estas opciones y, más allá del ámbito de la conciliación con el empleo, se llevan a cabo decisiones de reagrupación familiar (ante la vuelta al hogar de jóvenes emancipados o de las personas mayores;²³⁶ la asunción colectiva de deudas que mantienen individualmente los integrantes de la familia; el traspaso de funciones del cuidado de los niños de padres a abuelos, etc.). Aunque no entremos en su estudio, también en estos casos, el protagonismo femenino ha sido generalizado y ha generado efectos desiguales que, al no repartirse igualmente en cuanto a los tiempos, los trabajos y la responsabilidad, agrava las asimetrías de género en la reproducción.

2.3. Cambios en las políticas públicas y el compromiso con el empleo femenino de las administraciones

Las políticas económicas siguen articulándose en un marco institucional en el que se considera al hombre el sostén económico de las familias y que también opera en el interior de las empresas; motivos que determinan las actuaciones en sendos ámbitos (mercado y sector público) y que demuestran que las decisiones están marcadas por el interés masculino, que impiden la equidad en los resultados que provocan.

Al igual que los cambios en el mercado han llevado a una mayor disposición femenina a participar del mercado mientras mantiene su rol en los cuidados, el escaso protagonismo del Estado y las administraciones públicas en la reproducción empeora esta situación. Principalmente, destacan dos vías por las que mujeres se han visto especialmente perjudicadas. Una advierte del recorte en el gasto social y las repercusiones que se derivan para la carga de

²³⁶ Jóvenes que no podían permitirse vivir y costearse la independencia, familias que requerían de las ayudas del empleo de sus hijos/as, ancianos/as que no podían mantenerse en residencias por el precio y la incapacidad de sus pensiones o los ingresos familiares para poder afrontarlo, etc.

cuidados y las responsabilidades que en ella asumen las mujeres. La otra se refiere a la reestructuración del sector público –con la reducción del volumen de empleo–, donde la participación femenina es muy significativa y las condiciones laborales permiten conciliar más fácilmente ambos tipos de trabajo que en el sector privado.

Como podía preverse, las deficiencias de nuestro modelo estatal de protección, que de por sí eran importantes antes de la crisis, han puesto en evidencia un potencial muy limitado a la hora de amortiguar los efectos provocados por la desaceleración económica.²³⁷ Una situación que resulta todavía más grave en los años posteriores a la recesión cuando, a partir de 2010, los distintos gobiernos han dado prioridad a la reducción del déficit público y el equilibrio presupuestario a través de recortes en materia social.

Entre 2009 y 2014 se ha recortado en 50.000 millones de euros el gasto público de las administraciones (Estado, autonomías y ayuntamientos), lo que supone una caída del 30% de la cantidad total destinada en términos reales. Tras alcanzar su nivel más elevado en 2009 con un déficit de las cuentas públicas de 118.237 millones de euros –que supuso el 10% del PIB de ese año–, la consolidación fiscal en la que inciden las instituciones comunitarias ha sido aplicada por los distintos gobiernos concentrando el ajuste, principalmente, en los servicios públicos (como la sanidad, la educación o los servicios sociales), las ayudas a las familias y a la infancia o las coberturas por desempleo.²³⁸ Rebajas en unas partidas que se han destinado al pago de los intereses y del principal de la deuda financiera contraída por España tras el rescate al sector bancario que se ha incrementado en 17.000 millones (entre 2009 y 2014).

A estas medidas, hay que sumar el impacto concreto que han tenido las actuaciones que han afectado al descenso del empleo público, donde la presencia de las mujeres es especialmente significativa. En los primeros años 2000, el empleo público crece continuamente hasta alcanzar su máximo en 2011 con 3.277.000 de puestos en el sector público. Sin embargo, los efectos que han tenido las medidas de austeridad, que se han trasladado a la creación de empleo en el sector público, han generado la reestructuración de las plantillas del funcionariado público a través de distintas vías: restricciones a la contratación, aumentos en las horas de trabajo y reducciones en los días libres y vacaciones.

Las políticas de personal en las administraciones públicas han tenido como principal objetivo la congelación en el número de efectivos y la restricción de entrada a nuevos empleados. A pesar de las numerosas recomendaciones comunitarias que previamente recomendaban la reducción de tamaño del sector público, estas medidas comenzaron su andadura después de 2008 cuando, tras la crisis, el carácter de estas peticiones se vuelve más firme. Entonces, los organismos

²³⁷ Algo lógico que ya se recogía por aquellos que estudiaron la relación positiva existente entre niveles altos de protección social y el potencial de absorción de los efectos negativos en etapas recesivas del ciclo económico (Marty, 2011).

²³⁸ Entre 2009 y 2014 cayeron las prestaciones por desempleo en más de 7.000 millones de euros; la educación y la atención sanitaria en casi 17.000 millones; las políticas de vivienda y servicios comunitarios en 9.000 millones y las políticas a la familia e infancia en 2.692 millones (CC.OO., 2015a).

públicos endurecen las posibilidades de reposición del personal y limitan las opciones para ampliar las contrataciones temporales cuando se requiere una ampliación coyuntural de las plantillas. Según se recoge en el informe del BE sobre El empleo de las Administraciones Públicas en España (Montesinos *et al.*, 2014), este proceso incorporó distintas medidas durante este periodo (2008-2014) para reducir progresivamente los efectos del sector que se dejarán notar a partir del primer año, pero, especialmente, tras la barrera de 2011.

Entre 2009 y 2010 la tasa de reposición se reduce a la mitad en el sector público; concretamente del 30% al 15% suprimiendo las excepciones que permitían superar dicho umbral; esto modifica los criterios aprobados en años anteriores, que se encuentra en las regulaciones de 2003 y 2008. La contratación temporal todavía se permitía, aunque solo ante situaciones especiales en las que se exigiera expresamente la ampliación de los efectivos.

A finales de 2011, las restricciones cobraron una entidad mucho mayor. Primero con la aprobación del Real Decreto Ley 20/2011 que anulaba la reposición del personal público a partir del año siguiente, salvo que fuera resultado de un proceso de selección a través del que se ofertase un puesto que correspondiese con los ejercicios anteriores. Hubo excepciones en determinados espacios públicos donde se mantuvo una tasa de reposición del 10%, pero fueron limitados, y, en paralelo, se incrementó la jornada de los trabajadores hasta las 37,5 horas semanales.²³⁹

Un año después, el Real Decreto-ley 20/2012 añade nuevas medidas que fueron recogidas en los Planes Económico-Financieros de Reequilibrio de 2012-2014. La nueva norma influirá principalmente en los días de libre disposición, en las horas de trabajo del funcionariado público y en los tiempos de actividad sindical.²⁴⁰ Estas medidas se han acompañado a su vez con actuaciones dirigidas a la gestión más eficaz de los recursos del empleo público a las que previamente se hacía alusión en el RDL-20/2012. Entre ellas se contempló la movilidad y la rotación como estrategias que permitieran cambios en la adscripción de puestos, la redistribución de los efectivos para responder a una asignación más eficiente y adecuada de los recursos humanos, y se incorporaron medidas para la evaluación del trabajo de los empleados.²⁴¹

Como resultado de estas políticas, se reducen las plantillas de personal en el sector público a partir de 2011, lo que afecta a los distintos tipos de relación laboral como son los funcionarios, los contratos de interinidad o las contrataciones puntuales con carácter temporal. En tan solo

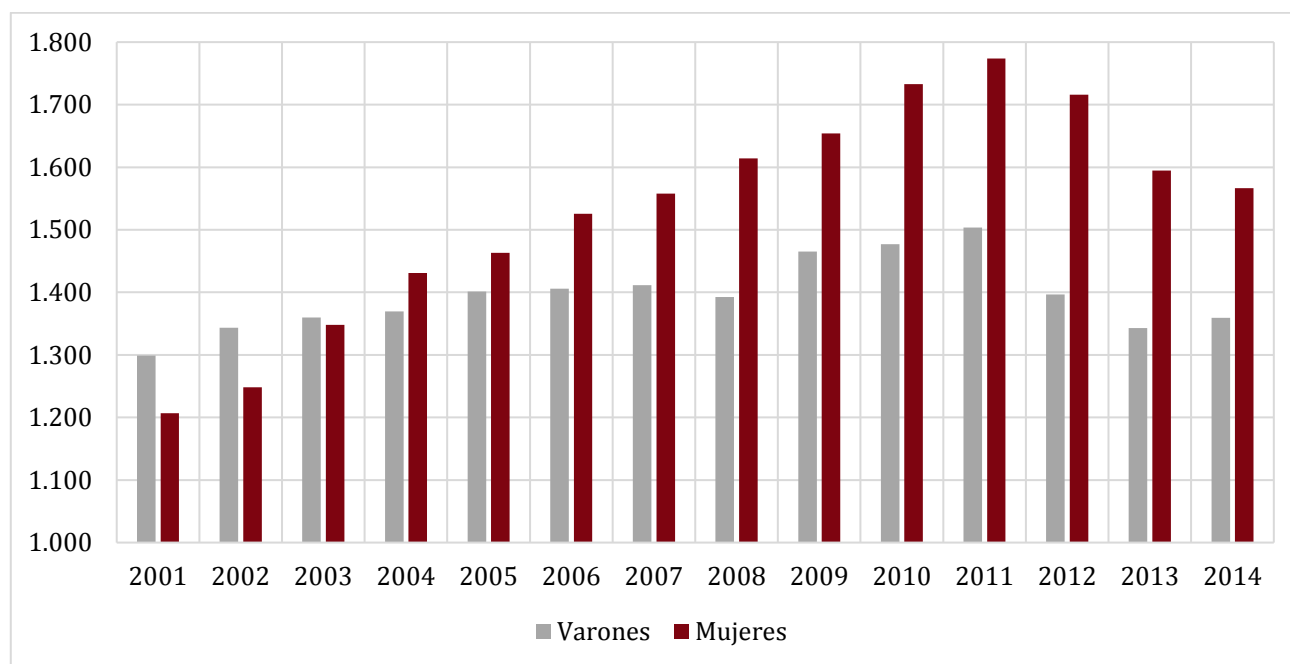
²³⁹ Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

²⁴⁰ Se reduce el número de días correspondientes y se eliminan aquellos por motivos de antigüedad que afectan, tanto a los días de vacaciones como por asuntos propios. En paralelo, se limitó el tiempo remunerado dedicado a funciones sindicales y de representación, y demás derechos sindicales, de tal manera que éstos se adecuarán a los estrictamente previstos por la normativa laboral. Asimismo, las situaciones de incapacidad temporal se definieron bajo nuevos criterios, con el objetivo de reducir costes y menoscabo de la productividad derivada de la misma.

²⁴¹ En paralelo, se introdujo con efectos a partir de 2014, la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local. La misma establece la aplicación de un conjunto de medidas encaminadas a la eliminación de duplicidades y la generalización en la aplicación de ciertos criterios de eficiencia donde, entre otras, se reduce el número de personal eventual y de cargos públicos con dedicación exclusiva en función de la población del municipio.

tres años, estos cambios provocaron una caída de más de tres millones de personas; una pérdida que perjudicó principalmente a las mujeres tal y como demuestra el hecho de que alrededor del 60% de la destrucción de puestos de trabajo se concentró en el empleo femenino.²⁴² Aunque fueron sobre todo los contratos eventuales los que registraron una caída más pronunciada entre 2011 y 2013, al igual que en el sector privado estos efectos se trasladaron y aceleraron entre los trabajadores indefinidos paulatinamente.

GRÁFICO 8.4 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO DE HOMBRES Y MUJERES TOTALES. MILES DE PERSONAS. PERIODO 2001-2014



Fuente: EPA, INE

A través de estas dos vías, los recortes públicos han limitado las posibilidades de empleo y el acceso a los servicios de reproducción cuyo impacto, desde una mirada de género, ha sido desigual. Por un lado, las mujeres han sido las más afectadas con el descenso del empleo público que de por sí constituye uno de los pocos espacios de trabajo en los que todavía es posible la conciliación de trayectorias laborales y vitales. Por otro, la rebaja de los presupuestos se ha limitado al trasvase de recursos entre las transferencias sociales y los servicios sociales hacia el pago la deuda y los intereses; partidas consideradas más prioritarias que atender las necesidades básicas de la población.

3. Efectos sobre los ingresos personales y los presupuestos familiares

Las transformaciones analizadas, tanto en lo que respecta al avance de la precariedad en el mercado como en lo referente a las políticas del sector público, han determinado las opciones de conciliación, pero también las posibilidades de ingreso en el mercado laboral del conjunto de la

²⁴² Según datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

población. Una situación que, agravada por la crisis, restringe el escaso poder redistribuidor de los ingresos salariales y del sistema de servicios y transferencias sociales. Esta situación debilita la autonomía económica de los hogares a través del descenso de los ingresos que hombres y mujeres aportan a los presupuestos familiares.

Uno de los mayores problemas que hoy afectan a miles de hogares en España es el riesgo de pobreza, situación que compromete las condiciones materiales de quienes los padecen y que evidencia las limitaciones familiares para poder mantener, en otros sentidos, su calidad de vida. Si consideramos la dimensión reproductiva, es evidente que la falta de recursos compromete las posibilidades de las familias para poder costearse los bienes y servicios que requieren las actividades que se enmarcan en este ámbito. Pero si además retomamos los problemas de disponibilidad de las mujeres, así como la inequidad sexual e institucional en el reparto de las responsabilidades, la gravedad resulta mayor.

En lo que llevamos de siglo el porcentaje de personas afectadas por el riesgo de pobreza y exclusión social continúa aumentando. La importancia de este fenómeno a finales de los noventa, que de por sí era significativa (cercana al 18%), prácticamente dobla su magnitud entre 2000 y 2014 hasta situarse en el 29,2%. El cambio de ciclo que supone 2007 y las medidas aplicadas en estos últimos años aceleraron el ascenso de las personas cuyos ingresos estaban por debajo del umbral que les alejaría de la pobreza, pero, incluso en los años previos a la crisis los valores de esta variable ascendieron.²⁴³

Sin embargo, este fenómeno no afecta por igual al conjunto de la población y se detectan ciertas particularidades de género, según la edad y la situación profesional de cada grupo. Según la información disponible (tabla 8.3), son las mujeres las que sufren en mayor medida esta situación superando en más de un 2% los valores masculinos de 2007. Con el cambio de ciclo, esta tendencia revierte y, en años posteriores, los valores vuelven a igualarse hasta culminar, en 2014, con una distancia mínima que las posiciona a tan solo dos décimas por debajo.

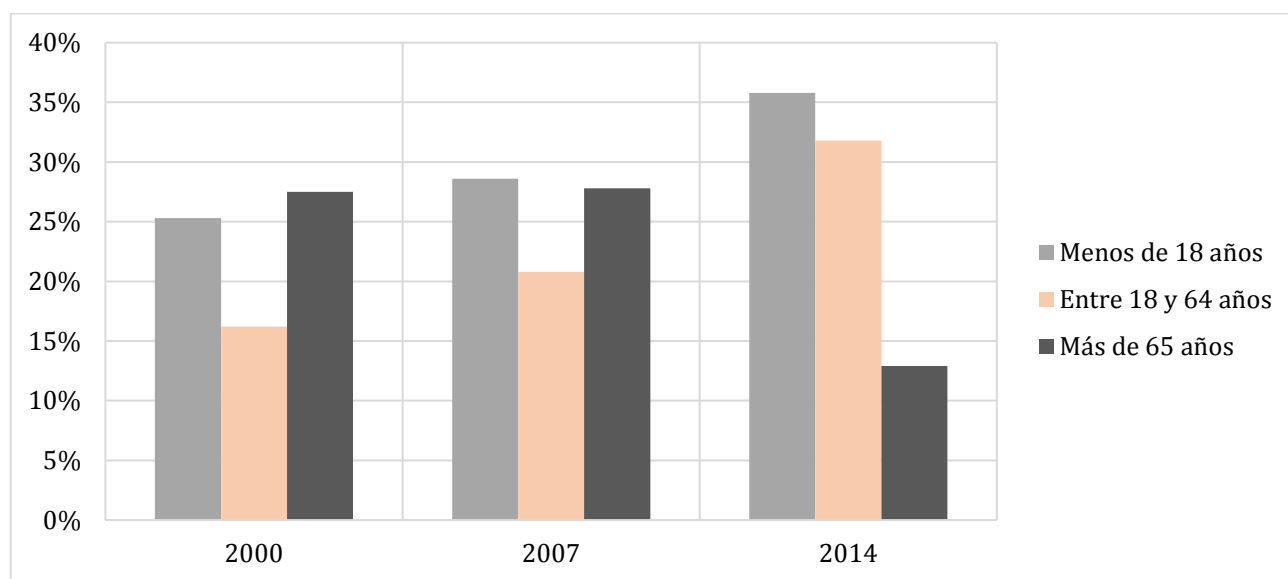
Hasta 2007, el riesgo de pobreza se ha concentrado en los rangos de mayor edad, concretamente en los mayores de 65 años, quienes, en su mayoría, habrían abandonado el mercado de trabajo y cuya principal fuente de recursos son las pensiones.²⁴⁴ Tras analizar en el capítulo anterior las discrepancias entre las pensiones por jubilación y la evolución de las cuantías percibidas en cada modalidad, se comprende por qué son las personas mayores, y especialmente las mujeres, las que ofrecen unos valores muy superiores a la media. Después, en los años siguientes a la crisis, el protagonismo de este colectivo pierde peso y la incidencia del riesgo de pobreza se traslada a

²⁴³ En 2007, este riesgo alcanzaba al más del 23% de la población y escaló, en los siete años recesivos posteriores, hasta el 29,2% (2008 es de 23,8% y en mujeres del 25,1%, Eurostat)

²⁴⁴ Como veíamos los importes percibidos bajo este concepto, varían en función del tipo de ocupación que se ha mantenido en el mercado; y, para aquellas personas que no han cumplido con los requisitos mínimos en el plano laboral, las cantidades percibidas son insuficientes para garantizar unas condiciones de vida adecuadas.

los estratos de edades inferiores (gráfico 8.5).²⁴⁵ Forman parte de este último grupo los menores que, en su mayor parte, están formándose y mantienen en una posición de inactividad en el mercado que les hace depender económicamente de sus progenitores; por lo tanto, existe una considerable desconexión entre los altos niveles que registran individualmente y la incidencia efectiva de pobreza en los menores de edad. Por último, el estrato de edad menos vulnerable a la hora de padecer esta situación es el que agrupa a las personas potencialmente activas, lo que nos lleva a decir que, siempre que los niveles de ocupación sean adecuados, es el empleo –o el mercado– la mejor protección ante este riesgo.

GRÁFICO 8.5 RIESGO DE POBREZA POR GRUPOS DE EDAD. PORCENTAJES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat²⁴⁶

Sin embargo, la situación laboral de los últimos años ha impedido a este colectivo mantener un riesgo de pobreza relativamente bajo como ocurría en etapas anteriores, incrementándose los valores rápidamente e impactando de manera más intensa en las mujeres.²⁴⁷ Mientras que lo propio sería pensar que este incremento se debe al problema del desempleo, lo cierto es que buena parte de ese aumento se produce dentro de los márgenes del mercado de trabajo.²⁴⁸

Es evidente que esta clase de riesgos conecta con cuestiones diversas que escapan a las consecuencias de la precariedad laboral. Más allá del descenso de la ocupación o un retroceso en el avance de los salarios, existen otros factores que explican este aumento, entre los cuales

²⁴⁵ Esto se debe a que los pensionistas, en comparación con los empleados y los trabajadores expulsados del mercado, han podido mantener la progresión de su poder de compra relativamente por encima de los demás grupos de población.

²⁴⁶ Los datos del año 2000 corresponden con el primer dato disponible de la serie (2004).

²⁴⁷ El punto de inflexión que supone la crisis prácticamente duplica su valor situándose por encima del 30% en ambos sexos.

²⁴⁸ Aunque el intervalo habría de comprender a las personas entre 16 y 64 años, no hay datos disponibles que nos permitan comprar la diferencia entre las personas activas y ocupadas para ese rango de edad en su desagregación por sexos. De ahí que el intervalo escogido para la comparativa se sitúe a partir de los 18 años, una opción que adquiere mayor entidad al considerar las bajas tasas de actividad entre los jóvenes antes de los 18 años en nuestro país.

algunos han sido apuntados previamente: el refuerzo o desmantelamiento de partidas de protección social, la facilidad de acceso a fuentes de ingreso externas o públicas, etc. En su desagregación, esta variable nos permite conocer cuáles de estos efectos han sido más negativos en términos de ingresos: el empeoramiento del mercado de trabajo o los recortes en el gasto social.

Según las estadísticas ofrecidas (tabla 8.3) la situación que explica un grado de vulnerabilidad más elevada entre la población potencialmente activa es el desempleo. La evolución de este indicador refleja que el riesgo de pobreza para aquellos que no encuentran trabajo o han sido despedidos afecta a cerca de la mitad de los varones que padecen estas circunstancias y a una tercera parte de las mujeres. La caída en las coberturas por desempleo, el descenso de las prestaciones y el hecho de que cada vez más personas se acojan a los programas asistenciales cuando están en paro es resultado de las nuevas disposiciones de la regulación laboral que, tras las reformas de los últimos años, empeoran la protección de este grupo de población. Pero como sabemos, el desempleo no ha sido el único problema del mercado de trabajo que provoca la caída de los ingresos.

TABLA 8.3 RIESGO DE POBREZA EN EL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN Y VARIACIÓN EN AMBOS PERIODOS DE ANÁLISIS. PORCENTAJES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014

	Incidencia ambos sexos			Variación periodo	
	2000	2007	2014	2000-2007	2007-2014
Población total	18%	23,3%	29,2%	5,3%	5,9%
Población activa	16%	21,2%	32%	5,2%	10,8%
Población ocupada	8%	10,2%	12,6%	2,2%	2,4%
Empleados por cuenta ajena	6%	9,4%	9,9%	3,4%	0,5%
Contratación fija	5,1%	4,8%	5,9%	-0,3%	1,1%
Contratación temporal	13%	12,2%	22,9%	-0,8%	10,7%
Jornada parcial	16,6%	14,6%	22,9%	-2%	8,3%
Jornada completa	10,1%	9,7%	10,2%	-0,4%	0,5%
Empleados por cuenta propia		24,5%	26%	24,5%	1,5%
Desempleados	39%	39,8%	48,1%	0,8%	8,3%

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat²⁴⁹

Hemos podido comprobar anteriormente (capítulo cinco) que, con el objetivo de mejorar la competitividad de las empresas, las políticas aplicadas en materia salarial se han dirigido hacia la congelación de los salarios mínimos y la moderación, mientras que los salarios de aquellos trabajadores mejor posicionados en el mercado (directivos y algunos puestos intermedios) han mantenido, o incluso mejorado, sus retribuciones (recordemos la información del cuadro 5.1). Esta orientación de la política salarial llevada a cabo por los poderes públicos ha comprometido especialmente los ingresos de los trabajadores con menores retribuciones por lo cual cada vez son más las personas que aun estando empleadas no superan el umbral que evitaría la pobreza. Como resultado, en los últimos años se ha retomado el interés por el estudio de los denominados

²⁴⁹ Los datos de variación atienden al cálculo simple de la distancia entre el número de años de cada periodo.

trabajadores pobres o *working poor*, situación que hoy afectaría a más de una décima parte de las personas ocupadas. Este fenómeno sigue extendiéndose tanto entre los trabajadores por cuenta propia como ajena, con registros que oscilan hoy entre el 9,9 y el 26%.

Si nos adentramos en el grupo de interés al que nos hemos ceñido principalmente en el análisis de la precariedad, los empleados y empleadas por cuenta ajena, confirmamos que los cambios en el mercado de trabajo han tenido un efecto diferenciado por cuestión de género. Sin disponer de los datos desagregados de comienzos de los 2000 (tabla 8.4) se observa que el riesgo de pobreza decrece solo en el empleo de los varones y es más elevado entre las mujeres que se han mantenido en el mercado (10,9% en 2014).²⁵⁰ Si recordamos la fuerte caída del empleo localizada en sectores masculinizados –la construcción o algunas ramas de la industria– durante los primeros años recesivos, parece lógico pensar que el descenso de los datos en este colectivo es resultado de su trasvase al grupo de los desempleados. Un aspecto que llama nuestra atención es que el avance del riesgo de pobreza en el empleo femenino ocurre, especialmente, durante la etapa expansiva, lo cual nos lleva a pensar que la incorporación de las mujeres al terreno laboral se produjo, en general, en espacios de ocupación vulnerables desde la óptica de los ingresos.

Al mismo tiempo, se amplían las consideraciones que necesariamente ha de incluir un diagnóstico de la pobreza laboral y de los determinantes que agravan este fenómeno. El factor que potencialmente supone un mayor riesgo de pobreza dentro del mundo del empleo es la precariedad. Concretamente, es la parcialidad en las contrataciones el elemento que más pone en riesgo la percepción de una remuneración suficiente; seguido de cerca por la temporalidad cuyo avance, ha terminado por igualar al alza los valores desagregados de sendas tipologías contractuales en las que el riesgo de pobreza, en 2014, alcanzó el 22,9%.²⁵¹ Sin disponer de información sobre otras características del empleo, relacionadas con su calidad, que nos permitirían valorar otros elementos de riesgo (falsos autónomos, modalidades de contrato de formación y aprendizaje, contratos por horas, teletrabajo, etc.) se revela una clara relación entre la extensión de las formas precarias de empleo y el progreso de la pobreza laboral.

La cuestión de género es un componente de divergencia claro cuando la presencia en el mercado de trabajo de ambos grupos es similar. El crecimiento del riesgo de pobreza en el empleo femenino creció en línea con su participación relativa en el mercado y ha continuado su rápido ascenso tras la irrupción de la crisis, hasta superar los niveles de sus homólogos masculinos.²⁵² Como resultado, la distancia de género en la categoría de trabajadores pobres se acortó durante todo el primer periodo hasta terminar situando los porcentajes femeninos a más de dos puntos

²⁵⁰ Mientras las mujeres en edad de trabajar (16-64 años) presentaban una proporción menor –un 5% frente al 9% de los hombres– en el año 2000, progresivamente equiparan su peso y se sitúan en el 8,8% en 2007 frente al 11,2% de los varones. Tras la crisis los valores aumentan hasta el 12,2% en ellas y 12,9% en ellos (datos de 2014).

²⁵¹ Frente a ellas, la estabilidad (contratación fija) en el empleo –que no muestra variabilidad aparente durante todo el periodo entre 2000-2014– parece ser la condición que aseguraría un menor riesgo para los trabajadores.

²⁵² Curiosamente, este proceso se concentró durante los primeros años en la población mayor de 65 años que todavía se encontraba ocupada y, con la crisis, como era de esperar, se trasladó a las mujeres de edades más tempranas que se incorporaban al mercado por primera vez.

por encima de la tasa de los varones.²⁵³ Salvo en las situaciones de empleo por cuenta ajena, los valores de ambos grupos tienden a converger en unas trayectorias que justifican la preocupación que a día de hoy conlleva la pobreza.

TABLA 8.4 RIESGO DE POBREZA EN HOMBRES Y MUJERES SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL Y BRECHA DE GÉNERO. PORCENTAJES. AÑOS 2000, 2007 Y 2014

	Hombres			Mujeres			Brecha de género		
	2000	2007	2014	2000	2007	2014	2000	2007	2014
Población total	17%	21,9%	29,4%	19%	24,6%	28,9%	2%	2,7%	-0,5%
Población activa	15%	19,8%	32%	17%	22,5%	32%	2%	2,7%	0%
Población ocupada	9%	11,2%	12,9%	5%	8,7%	12,2%	-4%	-2,5%	-0,7%
Empleados por cuenta ajena		9,5%	9%		9,1%	10,9%		-0,4%	1,9%
Empleados por cuenta propia		25,6%	28,4%		22,2%	21%		-3,4%	-7,4%
Desempleados	46%	50,2%	51,5%	33%	33,2%	44,6%	-13%	-17%	-6,9%

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

Por otra parte, la potencialidad de las ayudas públicas para paliar el riesgo de no alcanzar unos ingresos mínimos se ha reducido. Al comparar los datos anteriormente mostrados con aquellos otros que nos indican la incidencia de la variable antes de la aplicación de las transferencias públicas que corrige la información de las tablas anteriores, salen a la luz las deficiencias de las políticas públicas para atender este problema. Sin ignorar el hecho de que sí se reducen los porcentajes tras el cobro de las partidas sociales (pensiones, prestaciones por desempleo, subsidios y ayudas asistenciales, etc.), la tendencia al alza que permitía cubrir a una fracción poblacional mayor que se encontraba en una situación de riesgo se ralentiza a partir de 2010, en coherencia con las prioridades de la política económica.

Si profundizamos en el análisis, esta tendencia se aleja de una valoración positiva más allá del grupo de mayor edad donde se encuentran las personas mayores de 65 con derecho a una pensión. Frente a ellas, para el resto de grupos –donde se sitúan los mayores de edad y la población que es potencialmente activa– la intervención pública de protección ante la pobreza retrocede en los años posteriores a esa fecha (2011-2014). Tras el estudio realizado en el capítulo anterior sobre el sistema de pensiones, recordamos que en estos años se endurecieron los criterios de acceso, aumentó la dependencia respecto a las modalidades de asistencia y las cuantías recibidas se alejaron cada vez más de asegurar un nivel de vida adecuado; por tanto, a pesar de su mejora relativa en el riesgo de pobreza, esta se debe al descenso en el denominador (la caída de la mediana de ingresos) y no de una mejora en los salarios más bajos a los que se refiere el estadístico

²⁵³ Lo cierto es que el mayor riesgo que presentaban los hombres en situación de ocupación, tanto por cuenta ajena como propia, se iguala progresivamente al de las mujeres, no porque ellos mejoren, sino porque en ellas los porcentajes aumentan.

En definitiva, podemos afirmar que el carácter regresivo de los cambios en materia social es central en la explicación sobre la pobreza y constituye un riesgo añadido a la situación del mercado de trabajo. Después de comprobar lo ocurrido en la última década y media, se verifica que formar parte del mercado para garantizar unos ingresos adecuados es insuficiente, y que se ha ido aminorando la potencialidad de esta vía para evitar la pobreza, independientemente de la coyuntura económica. Pero, además, en los últimos cuatro años, cuando el crecimiento económico se recupera y, aun con dificultades, retoma sus valores positivos, la dirección de la gestión pública provoca que los mecanismos de protección sean cada vez más deficientes para evitar este riesgo.

4. El tiempo total de trabajo y las asimetrías de género en el reparto de responsabilidades

La información anterior ha puesto en evidencia la gravedad de la situación por la que atraviesan las familias españolas tras el punto de inflexión que supuso la crisis. La falta de ingresos que sufren cada vez más hogares, la búsqueda de empleo por parte de sus integrantes, los problemas de conciliación o el retroceso de las funciones distributiva y protectora de las administraciones públicas dificultan la reproducción y ponen en riesgo las necesidades vitales de la población.

En este contexto, las exigencias en ambos espacios económicos –productivo y reproductivo– aumentan, y los tiempos de vida terminan por supeditarse a las actividades de uno y otro ámbito. A pesar de que las tareas de atención y cuidado de las personas son imprescindibles para la reproducción social y el bienestar cotidiano de la población, las opciones para que estas puedan realizarse con el tiempo suficiente y los recursos necesarios son menores (Carrasco y Borderías *et al.* 2011). Esta situación hace que resurja la preocupación por el desigual compromiso con la reproducción y que se retomen, especialmente para el caso español, los debates sobre la «crisis de los cuidados» y los aspectos que la caracterizan en la actualidad (Pérez Orozco, 2006; Ezquerro, 2012). Con esta expresión se define el hecho de que el crecimiento en las demandas de cuidados choca con las restricciones que afectan a las personas que tradicionalmente las han asumido, debido a las transformaciones en el empleo y de las políticas públicas.

La responsabilidad de las instituciones en materia de cuidados retrocede y son las familias sobre las que recae una carga mayor de trabajo en este nuevo escenario. Las redes familiares movilizan a sus miembros para atender las necesidades, sea cual sea el grado de implicación que suponga, haciendo de los hogares el mecanismo más flexible a la hora de responder y asumir los cuidados. Solo de ese modo se entiende que los elevados niveles de pobreza y exclusión no se hayan traducido con la misma intensidad para todas aquellas personas que, según las estadísticas, padecerían estos riesgos. Las relaciones que priman en el interior de los hogares están dinamizadas, además de por valores de solidaridad y apoyo entre sus miembros, por patrones heredados que determinan las funciones que deben asumir ambos sexos en los trabajos domésticos y de cuidados. De ese modo se canalizan los esfuerzos y tiempos de sus integrantes

hacia las actividades de dentro y fuera del mercado, estableciéndose un reparto sexuado de las tareas que, aun tendiendo a igualarse en el trabajo productivo, se mantiene asimétrico en el plano de la reproducción.

Los trabajos productivo y reproductivo, a pesar de las diferencias entre las actividades que incorporan cada uno, comparten ciertas similitudes. En su intento por equiparar la valorización y reconocimiento del conjunto de los trabajos, así como su distribución, el debate feminista hace mención a los aspectos que son comunes para ambos tipos de actividad. Tanto el trabajo remunerado como no remunerado suponen esfuerzos y sacrificios que desgastan física y mentalmente a las personas que los desarrollan; implican una planificación y organización que normalmente dependen de otros individuos o de decisiones externas; requieren actitudes, habilidades concretas, así como un aprendizaje para su realización; y conllevan una interacción social cuyo resultado influye en otras personas (Murillo, 1996; Lozares *et al.*, 2004). Por estos motivos, se incide en las consecuencias que podrían desencadenar para las condiciones de vida de la población si, en el medio y largo plazo, se mantiene un reparto desigual y una fracción de la población se ve obligada a asumir una cantidad de trabajo que excede su capacidad para darles respuesta (Izquierdo, 1998; León, 2001).

4.1. Participación en el trabajo remunerado y no remunerado de ambos sexos

Si atendemos a un análisis comparado entre la incidencia personal y la intensidad de tiempo para valorar el papel de las mujeres en la reproducción, podemos afirmar que, en cualquier sociedad, el reparto de los trabajos desarrollados en este espacio se distribuye desigualmente y son las mujeres quienes se responsabilizan principalmente de ellos. Siguiendo la propuesta que plantean algunos expertos (Esping-Andersen, 2008) en torno a estos dos indicadores –personas que realizan las actividades y las horas de tiempo dedicadas al cuidado–, todo apunta a que es el colectivo femenino el que ofrece una posición predominante en el ámbito de la reproducción sea cual sea el contexto al que nos refiramos.²⁵⁴

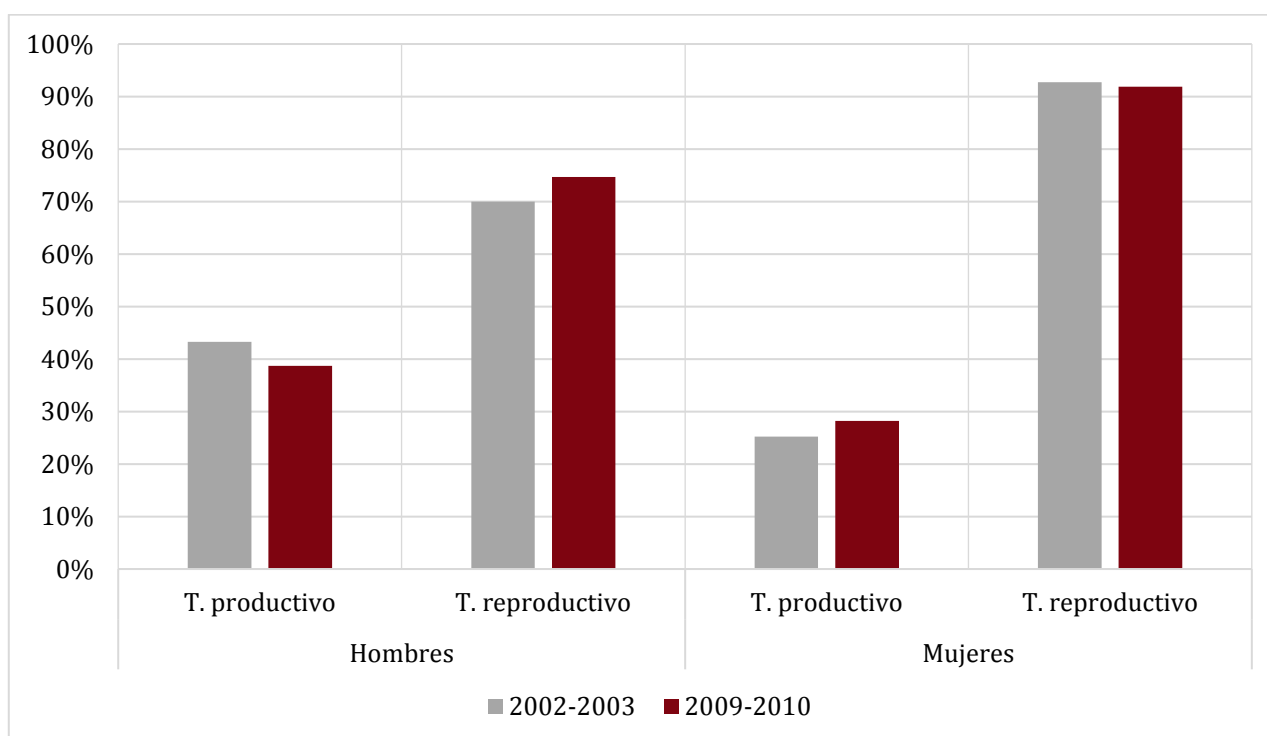
En el caso de España, el reparto de los tiempos de reproducción sigue correspondiéndose con los roles tradicionales de género que mantienen el protagonismo de las mujeres en los cuidados. Algunos estudios defienden que, desde los años noventa, se observa un avance en el reparto de los tiempos dedicados por ambos sexos al hogar y los cuidados, pero este sería insuficiente para compensar el ascenso que las mujeres registran en el empleo (González y Jurado-Guerrero, 2009). Esta equiparación, además, se produce mayoritariamente en las parejas jóvenes y sin hijos, pero, a partir de la llegada de los descendientes, la desigualdad comienza a manifestarse a una escala mayor, lo que termina por consolidarse en etapas posteriores. Si comprobamos lo ocurrido durante nuestro periodo de análisis, la información disponible (EES 2002-2003 y 2009-

²⁵⁴ Hay una relación negativa entre ambas variables. Si comparamos por ejemplo los datos de nuestra economía con los de una muy distinta en materia de conciliación, como pueda ser Dinamarca comprobamos que en este último caso la incidencia de población es mayor, pero con una dedicación media de horas más baja (20% de la población con 2,6 horas semanales); y al contrario al revés en España (12% de incidencia y 16,2 horas).

2010) confirma las divergencias de género, así como que la responsabilidad reproductiva sigue siendo eminentemente femenina, tanto si nos referimos a la intensidad como de los tiempos dedicados (gráficos 8.6 y 8.7). La tendencia, sin embargo, permite detectar algunos aspectos significativos entre uno y otro periodo.

Por una parte, la participación relativa de las mujeres en los trabajos remunerados continúa creciendo (3%), a la vez que siguen manteniéndose invariables sus compromisos domésticos y de cuidados (-0,8%). Por el contrario, se contrae el número de varones que están ocupados en el terreno laboral (-4,6%) y mejora su papel en la reproducción casi en la misma proporción (4,7%). Podemos decir, por tanto, que cada vez más las mujeres se ven en la situación de compaginar su empleo con las tareas familiares –haciendo crecer el porcentaje de ellas que, de una u otra manera, participan del total del trabajo realizado–, mientras que los varones, en promedio, sustituyen su dedicación entre ambas actividades –desde el empleo hacia la reproducción– sin modificar su nivel total de participación (gráfico 8.6).²⁵⁵

GRÁFICO 8.6 PARTICIPACIÓN DE VARONES Y MUJERES EN AMBOS TIPOS DE TRABAJO. PORCENTAJE DE PERSONAS. PERIODO 2002-2003 Y 2009-2010



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Usos del Tiempo 2002-2003 y 2009-2010, INE

²⁵⁵ Hay que considerar que el valor agregado de los tiempos dedicados por los varones a las actividades reproductivas, como cualquier indicador de este tipo, incluye situaciones muy distintas que obligan a matizar la información. En este sentido, además del trasvase masculino de horas desde el espacio productivo al reproductivo, pueden darse otras situaciones que no suponen la sustitución de tiempos señalada y se diluyen en la medición: por un lado, que la pérdida de empleo no implique mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidados y, por otro lado, que exista una doble presencia en ambos espacios como ocurre habitualmente en el colectivo femenino.

Por otra parte, los tiempos reproductivos ponen de manifiesto que «el tiempo tiene sexo» (Prieto *et al.*, 2008: 366). Aun mejorando la presencia masculina en los cuidados, su conciliación sigue asociándose casi siempre a las mujeres, a quienes se obliga a resolver el problema de tiempos que entraña la compatibilización de ambos trabajos. Las tendencias en los tiempos dedicados por ambos sexos son contrapuestas y demuestran el problema de fondo para la conciliación de sendos trabajos (gráfico 8.7). Los tiempos que dedican los varones al terreno productivo se reducen casi en la misma proporción en la que ascienden los reproductivos, compensando las variaciones entre uno y otro espacio.²⁵⁶ Por su parte, se reduce la cantidad de tiempo disponible que las mujeres dedican a cada tipo de actividad; aunque eso no impide que continúe incrementándose el número de mujeres con una doble participación en los trabajos.²⁵⁷

Estas discrepancias ponen de manifiesto que la extensión del empleo entre las mujeres no supone *per se* una condición suficiente para una distribución más equitativa de participación y tiempos en el ámbito de la reproducción. Puede decirse que son relativamente pocas las personas y muchos los esfuerzos dedicados al trabajo no remunerado.²⁵⁸ Las mujeres han de responder a las mismas necesidades colectivas mientras su presencia en el empleo es cada vez más significativa; el resultado de compaginar ambas cuestiones tiene consecuencias y entraña un riesgo añadido para sus trayectorias de vida (Arregi *et al.*, 2000). Además, los conflictos de tiempo se acentúan como consecuencia de la peligrosa combinación entre precariedad y recortes, que deteriora las vías para resolver una carga de trabajo que no deja de crecer.

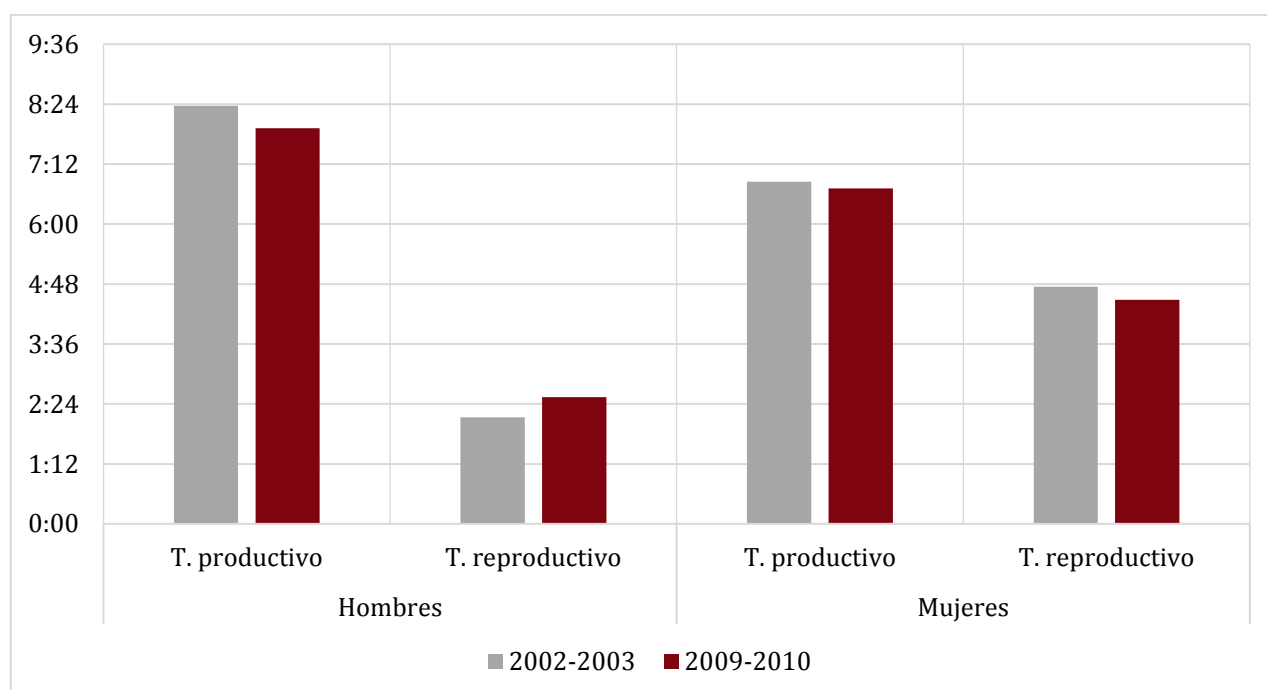
En los últimos años, las necesidades de cuidado familiar –sobre todo de personas mayores y dependientes– han aumentado como resultado del envejecimiento de la población o la supresión de programas y ayudas a la dependencia y a menores. Crece el número de aquellos que requieren de la asistencia familiar para ser atendidos y las soluciones pasan, generalmente, por reorientar los cuidados hacia las mujeres.

²⁵⁶ El resultado es que la variación en el cómputo total sea de tan sólo tres minutos de diferencia.

²⁵⁷ La cantidad de tiempos para la realización de las actividades que exigen ambos trabajos es cada vez menor –en concreto, disminuye en 24 minutos la media que las mujeres dedican al total del trabajo– y hace peligrar las condiciones en las que son asumidos, sobre todo, los compromisos de reproducción.

²⁵⁸ En otros contextos europeos, como es el caso destacado de los países nórdicos, la distribución de la participación de ambos sexos en la reproducción y los tiempos dedicados resulta tener un carácter bastante más paritario en comparación a la situación española. Pero, asimismo, el bajo compromiso público con la reproducción, la fuerte incidencia de la precariedad y los impedimentos que encuentran las redes, organizaciones y otras muchas iniciativas enmarcadas dentro del espacio comunitario y de economía social, desencadena que las responsabilidades que asumen los hogares desborden sus capacidades más que en otras economías de referencia.

GRÁFICO 8.7 TIEMPOS DEDICADOS POR VARONES Y MUJERES EN AMBOS TIPOS DE TRABAJO. TIEMPO, HORAS: MINUTOS. PERIODO 2002-2003 Y 2009-2010



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Usos del Tiempo 2002-2003 y 2009-2010, INE

En determinadas circunstancias, la situación económica de los hogares les permite recurrir al mercado para la provisión de servicios, aliviando esta responsabilidad, pero los costes de contratación no están al alcance de todos. Además de su carácter excluyente, cuando se externalizan determinadas tareas reproductivas, los familiares y allegados tienen que valorar si las formas en las que se satisfacen las necesidades domésticas y de cuidados son las adecuadas. Si los resultados de la actividad son sensibles respecto al tipo de cobertura y la dedicación de quienes se responsabilizan de ella (por la componente afectiva y emocional), aunque se tenga la opción de externalizarse, en muchos casos se termina recurriendo a la red familiar y social donde el protagonismo femenino se repite.²⁵⁹

4.1.1. Tareas masculinizadas y feminizadas dentro de la reproducción

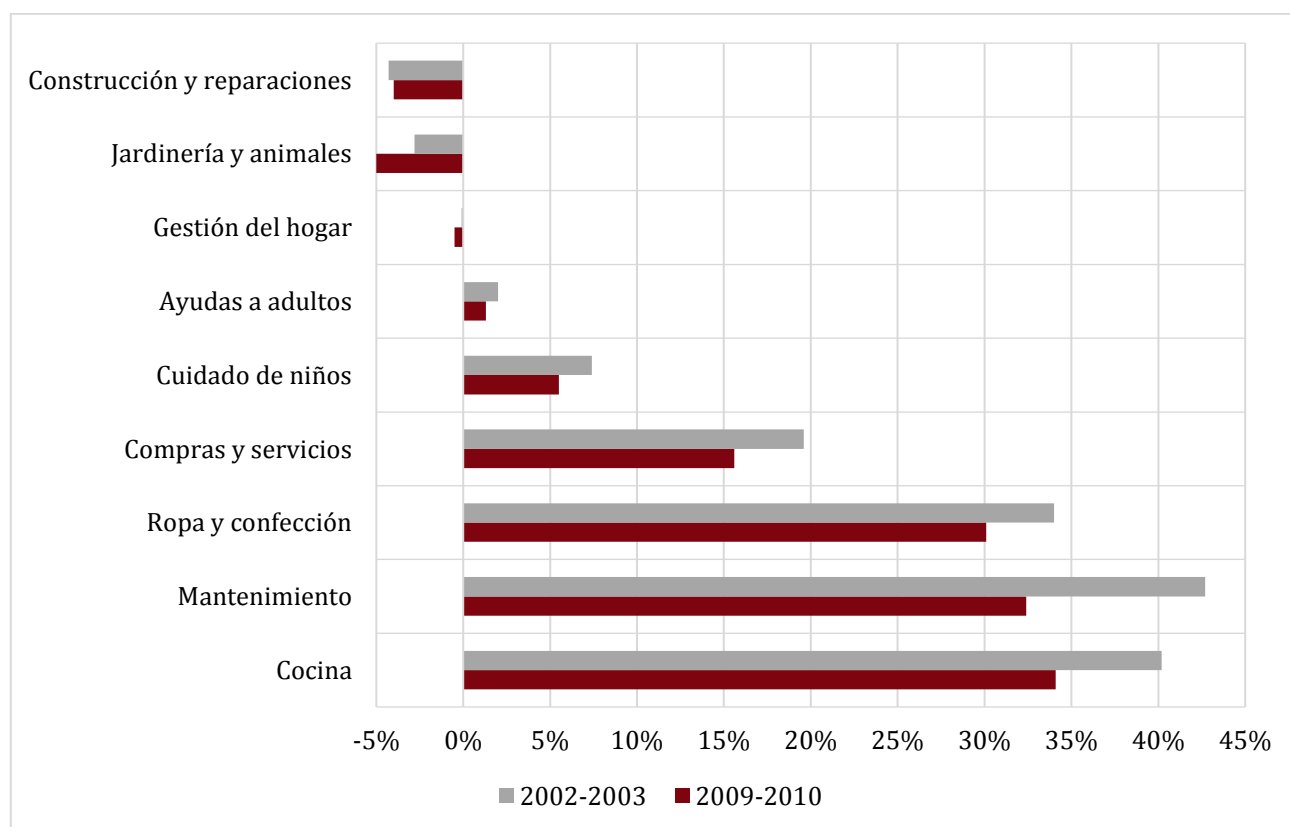
Al igual que los trabajos productivos y reproductivos se distribuyen distintamente entre ambos sexos, la distribución de responsabilidades dentro del hogar también responde a los estereotipos que rodean el conjunto de tareas domésticas.

²⁵⁹ Así, lo demuestra el protagonismo de las abuelas y nietas cuando existe un cuidado intergeneracional por motivo de dependencia, o las madres que participan de iniciativas de cuidados bidireccionales entre unidades de hogar con menores a su cargo. Aunque no podemos profundizar en los detalles de estas estrategias, lo cierto es que actualmente cada vez son más las alternativas desarrolladas informalmente en torno a los cuidados, por el descenso de las posibilidades públicas disponibles que no cubre el elevado nivel de necesidades que hoy se da en la sociedad.

Si se desagregan las actividades realizadas en el interior de los hogares, se comprueba la existencia de unos patrones sexuados que determinan un reparto desigual también en las distintas funciones que entraña la reproducción.

Si bien es cierto que la implicación masculina en las tareas domésticas mejora, la realidad es que su dedicación varía según el tipo de actividad a la que nos refiramos. Únicamente en las actividades de construcción y reparaciones, jardinería y animales domésticos y en la gestión del hogar los hombres dedican más tiempo que las mujeres, lo que demuestra que se mantiene un claro predominio femenino en la mayor parte de los compromisos familiares. En cuanto a los tiempos, ellos dedicarían una hora y 26 minutos más que ellas al conjunto de estas tareas (datos 2009-2010).

GRÁFICO 8.8 BRECHA DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE REPRODUCCIÓN. PORCENTAJE. PERIODO 2002-2003 Y 2009-2010



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Usos del Tiempo 2002-2003 y 2009-2010, INE

Respecto a lo que ocurre con el resto actividades, los datos de participación demuestran un carácter fuertemente feminizado, particularmente en algunas de ellas (actividades culinarias, mantenimiento del hogar, y ropa y confección). Precisamente resalta el protagonismo femenino en aquellas cuya periodicidad es diaria, su ejecución más repetitiva y su reconocimiento social parecería menor. Esto ocurre, por ejemplo, con la preparación de alimentos o las tareas de limpieza incluidas en el mantenimiento del hogar. La dedicación invertida en las actividades predominantemente femeninas hace que el tiempo dedicado por las mujeres compense al que los varones dedican a aquellas en las que su participación es superior, lo cual mantiene las

distancias en el cómputo de tiempo total. El desarrollo de estas actividades implica que, aun cuando la distancia se recorta, las mujeres sigan dedicando dos horas y media más que ellos diariamente a estas tareas; lo cual hace que ellas destinen una hora más a las actividades no retribuidas respecto a los varones.

4.2. Tiempos de trabajo y tiempos para la vida

Como resultado de los compromisos de trabajo en ambos espacios (empleo y tareas reproductivas), las mujeres disponen de un menor tiempo para dedicar al resto de actividades que son necesarias para el sostenimiento de la vida y el bienestar social. Dentro de las actividades que no forman parte del trabajo productivo o reproductivo, encontramos otras relacionadas con el cuidado personal, los estudios, el trabajo voluntario y los tiempos de ocio. Su estudio permite valorar las prioridades de hombres y mujeres más allá del trabajo, así como la adecuación de los niveles de participación y los tiempos dedicados con las necesidades personales y sociales de ambos grupos.

En base a las informaciones anteriores, un primer diagnóstico permite afirmar que las posibilidades de participar en las actividades mencionadas y los tiempos que las mujeres podrán dedicar a ellas serán inferiores. Además, todo apunta a que, desde una visión comparada entre uno y otro periodo, las restricciones se mantendrían para perjuicio de las opciones disponibles en el caso femenino. Pero más allá de esta lectura general, pueden apuntarse otras cuestiones de interés sobre el uso de los tiempos que, desde la perspectiva de género, nos acercan a unas rutinas cuyas características difieren entre hombres y mujeres.

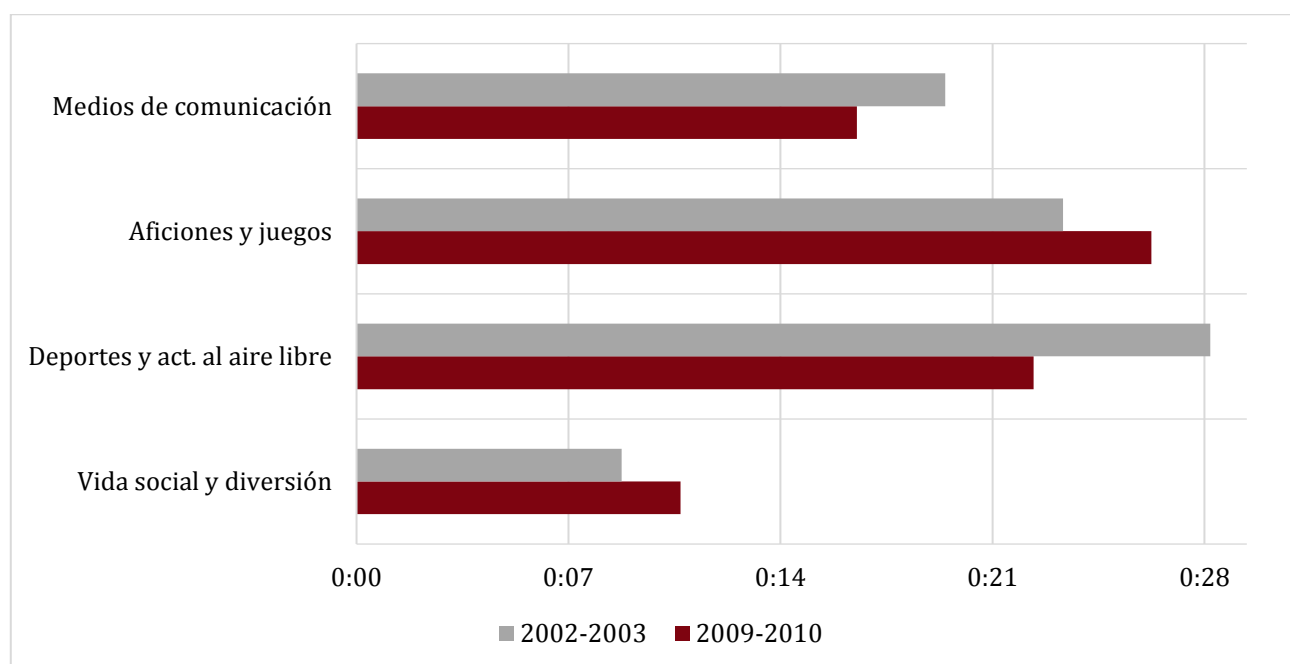
Si bien es cierto que la participación femenina sobresale en muchas de estas actividades, esto ocurre en aquellas que demuestran o un compromiso social o formativo mayor frente a los varones. Muestra de ello es que su presencia en los trabajos voluntarios o en las actividades orientadas hacia los estudios es más elevada, a pesar de que los tiempos no siempre pueden compaginarse con las responsabilidades que se desprenden del ámbito del empleo y la reproducción. Lo mismo ocurre si, junto a lo anterior, incorporamos el cuidado personal, donde se incluirían las horas de sueño o las cuestiones de higiene, cuya incidencia personal, como no podía ser de otra manera, es plena, pero la fracción de tiempo que destinan las mujeres vuelve a ser menor. En el conjunto de estas actividades, sin embargo, están ausentes aquellas otras con las que se relacionarían verdaderamente el ocio o la desocupación.

Al separar en las rutinas diarias, los tiempos dedicados a los distintos trabajos (productivos, reproductivos o voluntarios), al estudio y a los cuidados, podemos conocer el espacio temporal disponible con el que se suele relacionar el ocio. Si nos ceñimos a este esquema, corroboramos que existe una distancia significativa entre los tiempos libres que disponen hombres y mujeres

para su disfrute. Las mujeres disponen de una hora y veinte minutos menos que ellos al día para destinar a las diversas posibilidades de distensión, socialización y afición.²⁶⁰

En la desagregación de los tiempos de ocio, se separan las actividades deportivas, las aficiones y juegos, y la dedicación a medios de comunicación y vida social. Pues bien, a pesar de que algunas de ellas son preferidas por las mujeres y su participación es mayor (como ocurre con la vida social y la diversión), en todos los casos, la disponibilidad de tiempo es más reducida. Asimismo, los cambios entre uno y otro intervalo temporal impiden hablar de una mejoría que iguale los tiempos libres de hombres y mujeres.

GRÁFICO 8.9 DISTANCIA EN LOS TIEMPOS DEDICADOS AL OCIO EN HOMBRES Y MUJERES. TIEMPO, HORAS: MINUTOS. PERIODO 2002-2003 Y 2009-2010



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Usos del Tiempo 2002-2003 y 2009-2010, INE

Al comparar el tiempo libre total, se comprueba que estos se han reducido con carácter general, salvo en los dedicados a los medios de comunicación que varían positivamente en ambos grupos de población. Esta pérdida ha afectado sobre todo a la vida social y la diversión, donde la caída ha sido más pronunciada haciendo que hombres y mujeres dispongan diariamente de media hora menos para dedicar a esta cuestión.

La información, por tanto, confirma que, como consecuencia de las transformaciones sucedidas en el mercado laboral y en la protección social, los tiempos de vida y de ocio terminan supeditándose a las necesidades del mercado y de la reproducción (Callejo *et al.*, 2008). En esta tendencia el género es un factor de riesgo adicional a la hora de sufrir el exceso de responsabilidades y la escasez de tiempos para poder responder a ellas.

²⁶⁰ Según los datos de 2002-2003 la diferencia fue de una hora y 22 minutos mientras que entre 2009-2010 esta fue de una hora y 18 minutos.

Cabe recordar que las actividades con las que se relaciona el tiempo libre también son necesarias y cumplen un papel fundamental en las trayectorias de vida, debido a su función física y psicológica en beneficio del cuerpo (como es el caso del deporte, los juegos o las actividades al aire libre), así como a su función social y de interacción (a la que contribuyen los medios de comunicación o dedicar tiempo a las relaciones sociales).²⁶¹ Las implicaciones que genera la reducción de estos tiempos, sin embargo, no serán las mismas para todas las personas, ya que serán precisamente las mujeres, que de por sí disponen de poco tiempo, a quienes afectará más la insuficiencia de los tiempos lo que supondrá un riesgo para su salud y su bienestar.

El desigual reparto que confirman las informaciones anteriores tiene diferentes consecuencias entre la población. En el proceso de socialización, los valores androcéntricos de la cultura patriarcal promueven actitudes tradicionales de género que moldean, a través de la educación, las identidades masculinas y femeninas que determinan una distribución asimétrica de los trabajos. En el caso de las mujeres existe un fuerte compromiso con la reproducción y, cuando este convive con otros, puede derivar en graves problemas para la salud:

- Cuando no se dispone del tiempo suficiente y las condiciones adecuadas para poder conjugar la trayectoria profesional y las responsabilidades con otros espacios, con una intención de mejora constante en un escenario poco favorable, la presión social provoca en las mujeres sentimientos de culpabilidad por “no haber podido cumplir con todo” que repercuten de una u otra manera en el estado de su salud. Pueden distinguirse algunas afecciones relacionadas con situaciones de inseguridad, necesidad de perfeccionismo, baja autoestima, culpabilidad o miedo al éxito promovidos por la obligación de hacerse cargo de unas necesidades que, aun siendo colectivas, recaen sobre ellas (Barberá *et al.*, 2002; López, 2007; Barberá, 2008; Faura, 2008).
- Asimismo, el exceso de trabajo de quienes soportan una doble carga durante largos intervalos de tiempo conlleva consecuencias adicionales que perjudican la salud física en el largo plazo. Las mujeres que compaginan un empleo en malas condiciones y las responsabilidades de cuidados pueden padecer de un cansancio continuado que puede terminar causando graves problemas de estrés y agobio, que son un riesgo más para su salud (Barberá y Ramos, 2004; Balcells, 2009). Para las mujeres, compaginar un conjunto tan amplio de trabajos supone supeditar sus tiempos de ocio al empleo y los cuidados, hasta el punto de que los espacios para la vida sean insuficientes para recuperarse de los esfuerzos realizados. Cuando, además, existe un mayor riesgo de estrés y agobio u otros problemas relacionados con un exceso de trabajo, la cantidad de tiempo libre requerido para el deporte, la diversión o el descanso es mayor y, si se restringe, las tensiones pueden agravarse.

²⁶¹ Por un lado, una red social fuerte arroja a la persona y si esta se desarrolla en el trabajo, le permitirá acceder a constantes flujos de información y toma de decisiones que podrán influir en sus oportunidades laborales, alentando su carrera laboral. Por otro lado, la falta de dedicación temporal a las relaciones sociales limita así la carrera laboral femenina.

Aunque podríamos enumerar muchas más consecuencias cuyo origen es el desigual reparto de trabajos y responsabilidades, lo importante es comprender que todo lo señalado evidencia que la cuestión de la reproducción sigue siendo un problema por resolver. Si se prolonga esta situación, de hacer recaer sobre una parte de la población las necesidades colectivas, se acrecentarán los riesgos hasta el punto de cuestionar la viabilidad de la reproducción social en los términos que hoy la conocemos. Y no se trata solo de si es posible que las mujeres puedan seguir sosteniendo o no esta situación o de si la actual crisis de cuidados empeora las capacidades para atender la reproducción, sino de que la distribución que establece división sexual de los trabajos que hoy opera en la sociedad es claramente injusto y penaliza, al menos, a la mitad de sus integrantes.

De todo lo anterior, puede concluirse que los tiempos productivos dominan la organización de la vida. Las transformaciones acaecidas en el mundo laboral –que exigen mayor disponibilidad de tiempo y esfuerzo a quienes participan en él– han trastocado la configuración social de los tiempos cuya incidencia determina las condiciones de vida de las personas y, principalmente, las femeninas (López, 2007; Durán, 2010). Tras la crisis, los cambios en el mercado y en las políticas que la han gestionado han agravado estos problemas haciéndose cada vez mayores las exigencias del empleo y de la reproducción que recaen en las mujeres; situación que revela, cada vez con mayor claridad, la insostenibilidad del actual sistema de reparto de esfuerzos, trabajos y tiempos.

CAPÍTULO 9. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de las siguientes páginas se plantea, en dos apartados, el grado de consecución de los objetivos de esta tesis y las conclusiones generales de la investigación, que tratarán de responder a los interrogantes propuestos al inicio de este trabajo.

1. Alcance de los objetivos generales

Al comienzo de esta investigación planteábamos cuatro objetivos generales que resultan fundamentales en el análisis de lo ocurrido en el mercado de trabajo desde una perspectiva de género.

En primer lugar, se ha buscado comprender el progreso de la precariedad laboral poniendo el foco en las características del modelo de producción, que explicarían las relaciones sociales y de género, así como la división sexual del trabajo, en las economías europeas. Desde una visión comparada, se ha verificado en el capítulo tres que la transformación de la norma de empleo tradicional va más allá de ser un aspecto coyuntural o particular de la economía española, a pesar de que esta haya adquirido rasgos específicos dentro de la dinámica seguida por el contexto europeo.

A tal respecto, hemos estudiado las formas que caracterizaron los cambios en el referido modelo de producción, haciendo hincapié en las consecuencias que para la organización del trabajo y la gestión de la mano de obra supuso el paradigma de la flexibilidad laboral en Europa. Otro de los ejes argumentales ha girado en torno a la funcionalidad del marco institucional en el encaje social de estos cambios. Esto nos ha permitido examinar las consecuencias que tuvo este proceso para las condiciones de vida y para la distribución sexual de los trabajos, antes y después del avance de las políticas neoliberales que han prevalecido desde la crisis de los años setenta en adelante.

Así, ha podido identificarse un modelo que progresa hacia la proliferación de empleos de menor calidad, un sistema de protección social en el que los derechos sociales se supeditan cada vez más al empleo asalariado y en el que la función redistribuidora de los Estados se debilita; y en el que las mujeres conservan un papel subsidiario en el empleo remunerado. En esta dinámica general, ha sido posible detectar ciertas desviaciones que matizan la situación española frente a la que prevalece en otros países europeos. La supremacía de las familias como responsables de la reproducción, la tardía incorporación femenina al mercado de trabajo y el predominio del desempleo y la temporalidad frente a otros países constituyen los elementos más peculiares que ponen de manifiesto una fragilidad laboral y unas dificultades de atención a la reproducción mayores respecto al estándar de la UE. Por el contrario, el recurso a las contrataciones parciales en las estrategias empresariales a escala nacional ha sido inferior respecto a la presencia que estos empleos tuvieron en otras economías hasta el inicio de los 2000; pero las causas nos distancian, también en este caso, de una valoración positiva por deberse, en gran medida, al retardo en la inserción laboral femenina y a su uso como vía para el abaratamiento de los costes y no como una fórmula para mejorar la conciliación.

El segundo objetivo consistía en analizar los problemas laborales recientes del mercado de trabajo y su incidencia de género desde una visión compleja del trabajo y aquellas dimensiones que tienen que ver con su calidad. De esa manera se ha profundizado en las principales características del empleo asalariado de hombres y mujeres entre 2000 y 2014; todo ello, desbrozado en cuatro capítulos:

- Una primera aproximación (capítulo cuatro), en la que se resaltaba la importancia del empleo como fuente de recursos, pone de manifiesto las oportunidades y restricciones de obtener un puesto de trabajo en el mercado según la pertenencia al grupo social de hombres o mujeres laboralmente activos. Para empezar, hemos tratado de entender cómo fue el proceso de incorporación de las mujeres españolas al empleo en un periodo marcado por la herencia de la dictadura, que, además de retrasar su participación laboral, mantuvo fuertemente arraigados los roles y estereotipos de género, condicionando la posición de la mujer dentro y fuera del mercado. Sumado a esta cuestión, otro de los elementos que ha definido las opciones femeninas de empleo y ha ocupado un lugar central en las políticas ocupacionales ha sido el alto umbral y el avance del desempleo. Aunque se analizan combinadas dos etapas económicas muy dispares, con particularidades propias en lo que respecta a las transformaciones en el empleo, lo cierto es que el problema del desempleo en nuestro país dista de asemejarse al de otros países de referencia independientemente de la coyuntura. Ello ha contribuido a que este sirva como argumento de presión dentro y fuera de las empresas para extender la precarización de las condiciones laborales en sus plantillas y aplicar normativas regulatorias que institucionalizan la precariedad.
- Otra dimensión abordada son los salarios, aspecto que ha sido tratado en profundidad en el capítulo cinco. Hemos analizado la trayectoria que han seguido las remuneraciones, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, así como la potencialidad del salario mínimo para garantizar unos ingresos suficientes y la dispersión tendencial que ha registrado la variable retributiva. A partir de estos elementos se ha llegado a demostrar la perpetuación de las desigualdades salariales desde una visión de género que confirma la discriminación retributiva directa e indirecta hacia las mujeres.
- A la componente retributiva prosigue el estudio de las modalidades contractuales del trabajo por cuenta ajena y las características en la ejecución de la actividad laboral (capítulo seis). Como en casos anteriores, los cambios observados en los indicadores propuestos revelan divergencias considerables en su desagregación de género y rasgos particulares en el avance de la precariedad laboral entre hombres y mujeres. En esta amalgama de modalidades de contratación y variables que nos informan de las condiciones y tiempos de trabajo que han sido analizadas, existen fórmulas de empleo y estrategias de distribución de la jornada recurrentes, las cuales se han aplicado con carácter general en el conjunto de los trabajadores pero siguen siendo predominantes entre las mujeres.

- La cuarta y última contribución en relación con el trabajo remunerado conecta con los derechos sociales vinculados al empleo (capítulo siete). La concreción de las prestaciones y coberturas que ofrece el sistema de protección social en nuestra economía confirma una configuración que agrava las asimetrías de la posición laboral de hombres y mujeres. A partir de los criterios de acceso estipulados, las diferencias en el empleo, los salarios y las contrataciones se trasladan al plano de las pensiones y las ayudas por desempleo acentuando las divergencias de género. De igual forma, esto ocurre con otros derechos vinculados al empleo, como la formación en el puesto de trabajo, cuyo acceso, pese a tener regulada su aplicación igualitaria por la normativa vigente, dista de ser equitativo entre ambos sexos.

El tercero de los objetivos remitía a la necesidad de valorar los cambios en el trabajo más allá del empleo, así como de conocer las interrelaciones entre el espacio productivo y el reproductivo, que provocan que la precariedad laboral tenga consecuencias en las tareas domésticas y de cuidados, y en el reparto de las responsabilidades asumidas.

En este sentido, el capítulo ocho traslada una visión compleja del trabajo en la que está presente la trascendencia social de las actividades domésticas y de cuidados, así como el compromiso de identificar las conexiones que existen entre estas tareas y lo que ocurre en el espacio económico donde operan los sectores público y privado. Profundizar en cómo el avance de la precariedad y el cambio de orientación en las políticas que han gestionado la crisis afectan al papel desempeñado por el mercado, el Estado y las familias en la provisión de bienes y servicios que satisfacen las necesidades de la población revela que las repercusiones de estos fenómenos han sido desiguales y afectan más negativamente a las mujeres.

En términos generales, se comprueba que las escasas oportunidades de empleo, la degradación laboral y el recorte de las prestaciones dirigidas hacia el bienestar social han empeorado la situación de partida y que son las mujeres sobre quienes ha recaído un doble compromiso con los trabajos. Por una parte, las restricciones económicas de los hogares han supuesto una implicación femenina mayor en el empleo; y, por otra parte, esta implicación no ha venido respaldada por un mejor reparto de las responsabilidades de los trabajos reproductivos. Todo ello añade dificultades al hecho de mantener cubiertas las necesidades sociales del conjunto de la población y rebela un modelo de atención a las tareas domésticas y de cuidados injusto en perjuicio de las mujeres.

2. Conclusiones de la investigación

El conjunto de estos objetivos estaba acompañado por una serie de hipótesis que concretaban la propuesta analítica de esta investigación. Estas apuntaban, de manera resumida, las siguientes tendencias que, tras contrastar su cumplimiento, pueden enunciarse afirmativamente con ligeros matices:

1. Los cambios en el modelo de producción en la segunda mitad del siglo XX alteran la pauta de empleo tradicional y extienden la precariedad por las economías europeas; un proceso

que coincide con la incorporación de la mujer al empleo y que reconfigura la distribución sexual de los trabajos.

2. En su avance, la precariedad se enquistaba en los segmentos de población más vulnerables y particularmente en las mujeres, provocando importantes tensiones en el terreno reproductivo que, en aquellas economías en las que los esfuerzos públicos dedicados a la conciliación son limitados, resultan sustancialmente más graves.
3. El fenómeno de la precariedad adquiere rasgos diferenciados en nuestro país y se enquista en ciertos grupos de población, dentro de los cuales se encuentran claras diferencias entre hombres y mujeres.
4. Entre 2000 y 2014 se observan tres procesos en la economía española –destrucción de empleo, devaluación y precariedad– cuyos efectos han tenido una incidencia desigual entre hombres y mujeres y acrecientan, en muchos casos, las brechas de género existentes.
5. La combinación de la precariedad con la supresión de ayudas y servicios públicos reduce la participación de las instituciones en la reproducción e incrementa la carga de trabajos asumida por los hogares. A su vez esto ocasiona tensiones para la reproducción y conlleva graves consecuencias para las trayectorias vitales de las mujeres y el sostenimiento de las necesidades sociales.

Estas tendencias esbozan una panorámica general que permite una comprensión global de la precariedad laboral y, a su vez, determina el grado de consecución de los objetivos inicialmente planteados. Al mismo tiempo, los interrogantes de partida que han servido de hilo argumental de la investigación ofrecen resultados pormenorizados que enriquecen el diagnóstico anterior y nos permiten trasladar una lectura particular sobre lo ocurrido con el trabajo en sus distintas formas. Sin detenernos en los aspectos concretos abordados en cada uno de los capítulos, procedemos a exponer ordenadamente las conclusiones extraídas de los tres bloques de análisis principales.

2.1. Transformaciones laborales y sociales del modelo de producción

Comprobamos que, como consecuencia del agotamiento del modelo de producción fordista en los años setenta, la deriva seguida por los países europeos supone la ruptura del contrato social de la etapa anterior y la supresión de la norma de empleo seguro y estable que prevalecía en el pasado. La orientación de la política económica, las estrategias empresariales y el marco de regulación de las relaciones laborales y sociales consolidaron un nuevo escenario laboral en el que la progresión de los salarios se contrae, las nuevas formas de contratación se extienden y los avances de protección social se detienen. De ese modo, el proceso de acumulación que prevalece a partir de entonces supedita crecientemente las condiciones laborales a las exigencias de rentabilidad requeridas para mantener, si no ampliar, los beneficios privados obtenidos en el

proceso productivo, deteriorando progresivamente las condiciones laborales con las que se relaciona la precariedad.

En este contexto, las mujeres europeas se incorporan al empleo condicionadas por el mantenimiento de sus responsabilidades domésticas y de cuidados, lo que las posiciona en los puestos de trabajo de menor calidad, en cuanto a salarios y condiciones laborales se refiere. Puede defenderse, por tanto, la preservación de unos roles y estereotipos de género que, en lo concerniente al trabajo, subordinaron el papel femenino en la esfera de la producción, impidiendo su acceso, en igualdad de condiciones, a un empleo en el mercado. Pese a que en algunas economías la inserción de las mujeres en el mundo laboral estuvo acompañada por el desarrollo de mecanismos de protección, vinculados con mejoras para la conciliación de responsabilidades en el ámbito de la reproducción, esto no fue común para todas. El modelo familiarista que caracterizó el sistema de bienestar español privó de esta posibilidad a aquellas pocas mujeres que entraron a formar parte del mercado en unos años en los que el autoritarismo del régimen franquista defendía la exclusividad masculina en el empleo y prohibía la participación pública al colectivo femenino.

A diferencia de lo que era una situación común en el marco europeo cuando termina el siglo XX, las especificidades económicas y políticas de España retrasaron el alcance de una cierta convergencia de género en el empleo y configuraron un mercado de trabajo con dificultades más acusadas para revertir los niveles de desempleo y alejar a los trabajadores de algunas de las modalidades en las que se propagaba la precariedad en nuestra economía (sobre todo a través de la elevación de los niveles de rotación e inestabilidad en el empleo).

El cambio político iniciado con la transición democrática propició la eliminación de muchas de las trabas anteriores a fin de que las mujeres entraran a formar parte del trabajo asalariado, en concreto las de carácter legal. Sin embargo, los esfuerzos en materia ocupacional y social siguieron orientándose hacia la flexibilidad laboral y la centralización de la reproducción social en las familias, por lo que se conservó un mercado de trabajo que promueve la precariedad y opera bajo un claro sesgo masculino que discrimina, por su protagonismo en los cuidados, las trayectorias laborales de las mujeres.

2.2. El avance de la precariedad laboral en el siglo XXI

El papel subordinado de las mujeres en el empleo así como su protagonismo en los trabajos domésticos y de cuidados, en ambos casos determinados por los roles y estereotipos sexuados que imperan en la sociedad, agudizan las consecuencias para las mujeres de las dificultades atravesadas, recientemente, por el mercado de trabajo.

Son fundamentalmente tres los problemas que han caracterizado la dinámica seguida por la ocupación española y que, desde un enfoque de género, han afectado a las desigualdades sexuales en el empleo.

a) Efecto salida del mercado de trabajo

Primero, hemos estudiado las oscilaciones sufridas por el empleo en dos periodos prácticamente opuestos en cuanto al crecimiento económico y a la creación de empleo. La pretensión era analizar la trayectoria de la generación de puestos de trabajo, o en su caso, la eliminación de estos, poniendo especial interés en las implicaciones que esta ha tenido sobre la inserción laboral femenina que, todavía a comienzos del siglo XXI, ha resultado ser un proceso inacabado. A tal respecto, se evidencian notables cambios que restablecen las oportunidades de acceso al empleo:

Durante el primer periodo se experimenta una mejora relativa en los niveles de ocupación, con una tendencia a igualar la presencia de las mujeres y a hacer confluir la participación de ambos sexos en el mercado de trabajo. Pese a estos logros, que deben ser matizados por las características de los empleos generados durante estos años, las barreras de entrada al empleo para las mujeres continuaron siendo una dificultad añadida para el acercamiento entre los niveles de actividad y desempleo de ambos sexos. A partir de 2008, la grave situación que atravesó la economía española rompe con las expectativas de la etapa anterior y, como consecuencia del efecto expulsión, millones de personas pierden sus puestos de trabajo. Primero son los varones quienes sufren más intensamente la destrucción de empleo debido a la estructura sectorial del modelo de crecimiento español; luego el problema se extiende a las mujeres, lo que hace crecer, todavía más, las estadísticas de desempleo de 2010 en adelante. En este último caso, cabe referirse a la repercusión sobre el empleo femenino de las políticas aplicadas en el sector público y a los recortes en las partidas sociales que han resultado ser, definitivamente, un riesgo añadido para las trayectorias profesionales de las mujeres y un impedimento para que concilien con las responsabilidades que asumen en otros ámbitos.

Estos despidos han sido el resultado de unas estrategias de gestión de la mano de obra que, seguidas tanto por las organizaciones públicas como privadas, han consistido mayoritariamente en medidas de flexibilidad externa encaminadas hacia la reducción y el ajuste de las plantillas. El efecto salida se concentró básicamente en aquellos trabajadores y trabajadoras con contrataciones más precarias por suponer un menor coste para las empresas. Aunque el desempleo crece, sobre todo, durante los primeros momentos de la crisis (2008-2010), el despido y la no renovación de los puestos de empleo atípicos (como los temporales o parciales) son previos al momento en el que estas prácticas se propagan al resto de contrataciones estables y en mejores condiciones. A diferencia de la caída de empleo que se da en los sectores masculinizados, la pérdida que afectó especialmente al colectivo femenino se produjo de manera más escalonada, repartiéndose a lo largo de un periodo temporal más extenso que en los primeros.

El resultado de las dinámicas señaladas en lo que respecta a la dimensión de género fue un estrechamiento de la brecha de desempleo entre ambos grupos, que llegó a desaparecer cuando el paro se elevó a comienzos de la recesión, y que volvió a aumentar de nuevo cuando se recuperó ligeramente la creación de empleo (2013-2014). Se comprueba, en definitiva, que existe una mejora de la paridad laboral en el ciclo expansivo pero que en ningún caso logra equiparar la participación de ambos sexos en el empleo lo cual solo ocurre en los primeros años de la crisis

cuando, debido a la incidencia sectorial del desempleo español, este concentra momentáneamente en los varones el efecto salida del empleo.

b) Efecto devaluación de las retribuciones

La trayectoria seguida por los salarios pone en cuestión la potencialidad del empleo para garantizar unos ingresos adecuados a la población. A este respecto, se confirma que la devaluación –en sus distintas formas– ha deteriorado la capacidad adquisitiva de una parte importante de los empleados. Las retribuciones percibidas se han desvalorizado, bien por el impacto de las políticas de moderación salarial que reduce la progresión de los salarios nominales o bien por la extensión de contrataciones precarias que determinan importes salariales menores. De una u otra forma, entre 2000 y 2014, han coexistido en la relación salarial momentos de devaluación directa con periodos en los que la degradación de las formas de trabajo asalariado ha distanciado los ingresos obtenidos y los salarios pactados. Es por esto que, el efecto devaluación, en sus distintas modalidades (directa o indirecta), se ha mantenido prácticamente constante en los dos periodos considerados y ha repercutido de manera desigual pero continuada en las remuneraciones obtenidas por hombres y mujeres.

En paralelo, se confirma que el salario mínimo, instrumento público cuya misión es proteger un estándar adecuado de vida para los trabajadores localizados al final de la escala salarial, en términos generales pierde eficacia para alcanzar su objetivo. El valor real del SMI se contrae, con excepción de los años comprendidos entre 2005 y 2011, a la vez que disminuye su importancia relativa respecto a las remuneraciones medias del país, sacrificándose de esa manera la protección de las condiciones de vida para los empleados con menores salarios.

A su vez, la incidencia que ambos fenómenos suponen –la devaluación y la menor protección de los mínimos salariales– para los estratos de empleo peor situados en el mercado es más acusada y sus repercusiones suponen un riesgo adicional para las condiciones de vida de quienes los desempeñan. Una diferenciación que segrega los efectos que se trasladan distintamente al empleo femenino y masculino debido a la posición que ocupan ambos grupos en la distribución salarial.

En lo que concierne a la distribución respecto a este último indicador (SMI) y en función de los deciles de ingresos, se determina una concentración de las mujeres en los niveles más bajos que, además de contraponerse con el predominio masculino en las posiciones de ocupación mejor pagadas, las hace más susceptibles ante los efectos de la devaluación y más vulnerables a la hora de garantizar adecuado nivel de ingresos. El primer indicador (distribución salarial respecto al SMI) nos permite afirmar que durante la etapa de crecimiento disminuye el número de empleados y empleadas peor posicionados en la escala salarial debido al incremento de los ingresos obtenidos. Después de 2007, los cambios en la distribución favorecieron la presencia de ambos sexos en los niveles de retribución inferiores y, aunque su situación de partida los mantuvo en una posición más favorable durante todo el periodo, este problema se extendió más rápidamente entre los varones. El segundo indicador (distribución salarial según deciles de ingreso), por su parte, revela una mejor posición de las mujeres situadas a la cola de la distribución tras la crisis, y un empeoramiento de la de sus compañeros. Sin embargo, al considerar las variaciones en las

cantidades de corte que sirven para la agrupación de los trabajadores en la distribución, cabe matizar las tendencias apuntadas. Dejando a un lado la distribución de los empleados por la escala salarial, se comprueba que los intervalos monetarios que la determinan retroceden entre los trabajadores y trabajadoras que perciben menores cantidades de ingreso. Por el contrario, su ascenso no se detiene entre los que ocupan las siguientes posiciones, sobresaliendo, especialmente, unas cotas salariales al alza entre aquellos segmentos con una situación de privilegio en el mercado.

Puede concluirse, por tanto, que los cambios en los salarios demuestran una creciente disparidad en las retribuciones obtenidas por los extremos de la escala retributiva, que es más profunda al considerar en el análisis la vertiente de género. Consecuentemente, la creciente dispersión de los salarios aleja los ingresos recibidos por el conjunto de trabajadores situados en distintos estratos de la escala salarial que, con la excepción de momentos muy concretos, coincide con una separación también más pronunciada entre las cantidades recibidas por hombres y mujeres.

c) Efecto precariedad sobre las contrataciones y características del trabajo remunerado

El análisis de las contrataciones y de las condiciones del empleo nos ha permitido definir las características laborales en nuestro país, tanto en términos generales como aplicando la desagregación de género. Ocultas por la mejoría en el empleo creado que se produjo durante el inicio de 2000, las contrataciones precarias (parcialidad, falsos autónomos o el pluriempleo) no han dejado de aumentar, poniendo de relieve la fragilidad de los puestos de trabajo que han proliferado con anterioridad a la crisis. Estas formas contractuales se enquistaban especialmente en las mujeres, pero, progresivamente, se han trasladado a otros colectivos donde la estabilidad, los contratos a tiempo completo o con jornadas en horarios comunes dejan de ser lo habitual. Con la excepción, eso sí, de las contrataciones eventuales cuya contracción a raíz de la crisis hizo que la temporalidad se situase en unos niveles incluso por debajo a los registrados al comienzo de siglo. Sin embargo, el carácter eventual en los empleos creados en los últimos años parece indicar que, más pronto que tarde, se retomarán los registros previos, y adquirirán en consecuencia un peso relativamente mayor entre las nuevas contrataciones.

La crisis ha tenido efectos dispares para las características del empleo. Por una parte, el empleo precario es más tendente a desaparecer cuando las condiciones económicas son desfavorables y las expectativas de beneficio de las empresas se reducen. En efecto, los primeros en verse afectados por las políticas orientadas a la reducción de los costos laborales son los empleos temporales y parciales, y los falsos autónomos, cuyo descenso provoca paralelamente una reducción de las personas pluriempleadas. Por el contrario, hubo que esperar al menos dos años más para que el número de trabajadores en mejores condiciones (las contrataciones fijas y a tiempo completo) decayera y se comprobase el retroceso de estas modalidades de empleo con las que se relaciona su calidad.

Un hecho relevante es que, en los últimos cuatro años, se asiste a una lenta recuperación en los niveles de crecimiento, pero, aun ralentizándose el número de empleados que salen del mercado, prosiguen los desequilibrios y aparecen nuevas pautas laborales en los puestos de trabajo que

se han ido creando a partir de entonces y sustituyen las modalidades de empleo anteriores. Las contrataciones estables y a tiempo completo continúan en retroceso coincidiendo con el carácter regresivo de la política salarial y la aplicación de las últimas reformas laborales; únicamente en los dos últimos años analizados estas formas de empleo muestran un leve ascenso que no logra compensar la rápida recuperación de las formas atípicas. Esto hace que sean estas últimas contrataciones las que se impongan en el nuevo patrón de creación de empleo, que, en los últimos años, ocupa nuevos espacios en los que antes existían ciertos umbrales de calidad laboral y que hoy se fragilizan con la consiguiente puesta en riesgo de la capacidad del trabajo remunerado para proveernos de los ingresos, estabilidad y seguridad necesarios para asegurar la reproducción social. Si bien es cierto que el efecto sustitución se traslada más intensamente a los varones en determinadas modalidades de contratación (temporalidad y falsos autónomos), también las mujeres se han visto afectadas por este proceso y, en algunas de las formas en las que se extiende (parcialidad y pluriempleo), con una desviación incluso por encima de la norma general. Estas transformaciones explican por qué la posición precaria que tradicionalmente caracterizaba los empleos ocupados por mujeres hoy representa una realidad compartida por otros trabajadores, y, en su avance, solo quedan al margen aquellos trabajadores situados en espacios donde todavía se conservan ciertos privilegios (altos directivos y, en algunos casos, mandos intermedios).

Otras características laborales más allá de la dimensión contractual plantean dos problemas añadidos (el ajuste a la baja de ingresos y tiempos) que, al acentuarse, ponen en riesgo el desempeño de otra clase de trabajos entre los que se encuentran los reproductivos. Con el desencadenamiento de la crisis, asistimos a una importante transformación que supedita los tiempos disponibles para la reproducción y el desarrollo de la vida, cada vez más, a las demandas empresariales y a las exigencias del empleo. Esta transformación apunta en varias direcciones:

- Por una parte, hacia la adecuación de los tiempos de vida de las personas a los requerimientos que imponen las empresas. El desarrollo de horas extraordinarias, el protagonismo de las jornadas en fin de semana o el ejercicio de las jornadas organizadas por turnos de trabajo mantienen una presencia significativa dentro del mercado, imposibilitando las opciones de conciliación de las personas afectadas. Lejos de producirse por la existencia de picos de producción y demanda de las empresas, estas opciones se aplican cada vez más con carácter general. En este sentido, el problema crece debido a que la mala situación del mercado de empleo supone una presión extra para que trabajadores y trabajadoras acepten este tipo de contratos, a costa de sacrificar la poca autonomía en la gestión del resto de sus tiempos disponibles para otras actividades.
- Por otra parte, el recurso a muchas de estas prácticas durante la coyuntura recesiva –en unos años en los que la evolución de la demanda no justificaba el uso de estas opciones– supone un punto de inflexión en cuanto al objetivo empresarial que está detrás de su extensión. Frente a las fórmulas que en el pasado implicaban un cierto coste para las empresas que buscaban incrementar la flexibilidad de sus plantillas –horas extraordinarias pagadas, contratación de autónomos para actividades puntuales, empleos en franjas horarias desfavorables que implicaban pluses salariales, etc.– hoy

crecen, casi en exclusiva, las modalidades que no suponen gastos adicionales o en las que estos son mínimos (horas extraordinarias no pagadas, contratos con cláusulas para su ejecución por turnos o horarios socialmente desfavorables, etc.). Esto, en aquellos casos en los que media un registro que las contabiliza, aunque sabemos que no siempre ocurre, por lo que, más allá de los datos, la incidencia del problema se intuye mucho mayor que la recogida por la información estadística.

La combinación de estos elementos pone en riesgo la capacidad del empleo para suministrar los ingresos necesarios para alcanzar un nivel de vida y bienestar adecuado en línea con el mantenimiento de la reproducción social. El hecho de que sea cada vez menor la fracción de la ciudadanía que cuenta con la posibilidad de un empleo y de calidad tiene graves repercusiones en la totalidad del trabajo, así como en otros aspectos de la vida (la salud, los trabajos domésticos y de cuidados, la planificación de las trayectorias de vida, etc.).

d) Efecto precariedad sobre la protección y los derechos de los trabajadores

En esta parte se han examinado los derechos laborales que separan las posibilidades de protección y empleabilidad de las que disponen hombres y mujeres, en función de su participación en el empleo.

La evolución del sistema de protección social, a través de las pensiones y las coberturas de desempleo, ratifica la existencia de desigualdades de género en el empleo y demuestran, además, la amplificación de estas cuando se trasladan al plano de las prestaciones y las garantías sociales. El compromiso público con las mujeres se revela insuficiente e injusto al mantener una configuración discriminatoria que protege las situaciones de vulnerabilidad de las personas y sus familias según la posición ocupada en el mercado de trabajo. Las partidas presupuestarias cuyo objetivo es asegurar las opciones materiales de vida de la población y redistribuir económicamente los recursos están estrechamente vinculadas con las trayectorias laborales y los salarios obtenidos, al depender de ellos su acceso y los importes recibidos. Una relación en la que se incide más insistentemente tras el 2010 dentro del marco de regulación que ha gestionado la crisis mediante la aplicación de reformas laborales y sociales fuertemente regresivas.

Lo anterior se comprueba al reparar en las diferencias entre las opciones contributivas y asistenciales, en las que se aprecian grandes distancias que separan las cantidades percibidas por quienes no participan en el mercado laboral –o no lo hacen en los términos establecidos en las nuevas disposiciones de la regulación– y quienes sí cumplen con tales exigencias. Dentro del entramado de modalidades existentes, lo cierto es que las opciones para las mujeres inactivas son mínimas, y las que están al alcance de las empleadas en el mercado son mucho más limitadas respecto a las que generalmente disponen los varones. Entre las principales causas se encuentran la precariedad, las interrupciones de sus carreras profesionales y las escasas oportunidades de encontrar un empleo, y todas ellas son consecuencia del rol femenino, efectivo o infundado, asociado a la maternidad o al desempeño de las tareas domésticas y los cuidados.

Las reformas aplicadas en materia social entre 2010 y 2014 han tenido como resultado el endurecimiento de los criterios de acceso a las pensiones y a las ayudas asistenciales, y la congelación de los importes destinados a la protección. Sus repercusiones no han sido en absoluto neutrales, pues han afectado mayoritariamente a los grupos más desfavorecidos, en un contexto en el que no para de crecer el número de personas que cobran prestaciones asistenciales y con carácter de subsistencia. Todo ello ha comprometido la autonomía económica de muchas familias y de una parte creciente de la ciudadanía.

Para conocer lo ocurrido con los derechos laborales, hemos recurrido al análisis de la formación en el empleo por considerarla uno de los indicios más esclarecedores sobre las posibilidades de empleabilidad y promoción laboral de ambos sexos.

Desde una panorámica general, el recurso al aprendizaje permite a las empresas mejorar las opciones de reorganización del empleo cuando los cambios del mercado lo requieren. La información disponible, por su parte, ha puesto de manifiesto la utilización de las acciones formativas ligada a las expectativas económicas y de negocio que mejora en momentos de crecimiento y se contrae con la recesión. La participación de empresas y empleados en la formación continúa muy distanciada del estándar europeo, aunque los niveles mejoraron en los primeros siete años que incluye nuestro estudio. El diagnóstico para estos años apunta también que en esta mejora había una preferencia por formar a los grupos mejor posicionados en el mercado, lo que provocaba que la formación de los varones siguiese siendo la mayoritaria y alejase a las mujeres de estas actividades.

Con la crisis se trunca este progreso y se suprimen los programas de formación y capacitación destinados a los empleados y empleadas. El resultado es un retroceso de los niveles de formación con carácter general cuya magnitud, si aislásemos el efecto salida que provoca la recesión, resultaría más grave que el indicado por las estadísticas. Debido a que son los trabajadores peor posicionados en el mercado quienes participan en menor medida de las acciones de aprendizaje y sobre quienes recae principalmente la destrucción de empleo, la caída en la incidencia de la formación se suaviza y, tras ese primer impacto, tiende a estabilizarse en los años siguientes. Pese a mantenerse con menores dificultades dentro del mercado de trabajo, las mujeres siguen sub-representadas en las estrategias de formación y empeoran su situación relativa en el último periodo.

De este diagnóstico se deduce que, si bien en las últimas décadas del siglo pasado la precariedad avanzaba con rapidez por nuestra economía y se concentraba parcialmente en las mujeres, en la actualidad esta parece ser la opción mayoritaria que encuentran las personas que logran salir del desempleo y que, en todo caso, imposibilita la autonomía económica y la disponibilidad de tiempos que asegura una vida digna.

2.3. Consecuencias de la precariedad y consideraciones de los trabajos de reproducción

La difícil situación que atraviesa el empleo se transmite al modo en la que se asumen y se realizan otros trabajos que son vitales para la sociedad. Además del deterioro experimentado por el trabajo remunerado (salarios, formas atípicas de contratación, tiempos de trabajo o derechos laborales), la orientación que ha tomado la gestión pública de la crisis así como las restricciones presupuestarias –en respuesta a las líneas que provienen de Europa– menoscaba las posibilidades de los hogares para satisfacer las necesidades de cuidados y la reproducción social.

Al problema del desempleo y la precariedad se añade una función pública con perfiles cada vez más regresivos: mientras se deteriora la situación económica de los hogares (la eliminación de programas de servicios sociales, el recorte de las partidas presupuestarias a la sanidad o la educación, o incluso, con la destrucción de empleo público), la política económica y social libera a las empresas de los compromisos regulatorios que, aun siendo limitados en el pasado, estaban más cerca de un mínimo compromiso social con las condiciones de vida.

Condicionar las partidas de gasto social y los servicios públicos al cumplimiento de los umbrales de deuda y la reducción del déficit de las administraciones públicas empeora la situación. Las últimas reformas laborales y las medidas de reestructuración del sector público son, por el lado del empleo, las que constituyen una amenaza para los ingresos salariales; pero la supresión de muchos servicios relacionados con la reproducción y la congelación o la eliminación de las prestaciones económicas –dedicadas a personas que no disponen de ninguna fuente de recursos o para quienes esta es insuficiente– ponen en riesgo de pobreza a una proporción creciente de la población. Esto ha llevado a que una tercera parte de la ciudadanía se vea inmersa en situaciones potenciales de exclusión por no disponer de un nivel de ingresos suficiente; y, aun siendo las personas desempleadas las más propensas a padecer esta situación, el problema avanza también para quienes tienen un empleo.

Ante este panorama, los hogares han adoptado distintas estrategias familiares para salir adelante, cuya ejecución ha recaído principalmente en las mujeres. Comprobamos que cada vez son más aquellas que abandonan la inactividad y participan de la búsqueda activa de un empleo, engrosando las listas de trabajo en los servicios domésticos, así como en otras actividades remuneradas relacionadas con los cuidados. De igual modo, las mujeres que compaginaban una participación parcial en el empleo con las responsabilidades familiares aspiran, cada vez con más frecuencia, a alargar su jornada recurriendo, sin mucho éxito, a ocupar puestos de trabajo a tiempo completo. Decisiones que, en el escenario que nos ha dejado la crisis, no siempre se han materializado y que, cuando lo han hecho, se han desarrollado sin alterar sus responsabilidades extralaborales. El acogimiento a permisos o excedencias, la reducción de jornada o el abandono del empleo cuando se requiere por motivos de maternidad, cuidados a personas dependientes u otras necesidades sociales involucran sobre todo a las mujeres, exhibiendo que la conciliación continúa siendo una cuestión de mujeres y que son ellas quienes se ven obligadas a compaginar su vida laboral con las prioridades que establecen los cuidados.

Lo señalado hasta aquí evidencia, por un lado, una remercantilización de las tareas reproductivas, al alcance de aquellos cuya posición laboral ha mejorado y les permite, a través del mercado, costearse una parte de esos trabajos; y, por otro lado, una refamiliarización que acentúa el papel de las familias en las tareas reproductivas como consecuencia de la pérdida de la función redistribuidora y protectora del mercado y de las administraciones públicas.

El protagonismo de las mujeres en todo este reacomodo revela un funcionamiento social supeditado a las lógicas de la sociedad patriarcal. A pesar de que las opciones femeninas para recurrir al mercado son evidentemente más bajas, son ellas quienes se han responsabilizado mayoritariamente de las cargas adicionales de estos trabajos no remunerados mientras se producía la elevación de su participación relativa en el empleo. Esto no ha venido acompañado por una mayor dedicación reproductiva por parte de los varones, al menos no en los mismos términos en los que se redujo su presencia en el terreno productivo, cuya resultante ha sido que la intensidad de ejecución y los esfuerzos femeninos para la cobertura de las necesidades sociales sean necesariamente mayores. La prolongación de esta situación refleja un retroceso en los progresos hacia la corresponsabilidad alcanzados antes de la recesión, así como la carencia de un compromiso masculino generalizado con los cuidados; cuestiones que conllevan importantes riesgos para el futuro de la sociedad y, especialmente, para las mujeres que se suman a aquellos derivados del avance de la precariedad laboral.

Las situaciones de desempleo crónico, las pocas posibilidades de conseguir un empleo en buenas condiciones o la gravedad de la precariedad de muchos de los puestos de trabajo son contingentes a la salud de la población, que se ve afectada por estas circunstancias. Cuando estas conviven con una carga de tareas domésticas y de cuidado excesiva, los riesgos se agudizan. El estrés, el agobio o los sentimientos de culpabilidad, como resultado de concentrar las responsabilidades de distintos trabajos sin los tiempos que permiten su adecuado desempeño, pueden deteriorar por partida doble la salud femenina. Además, los tiempos disponibles y de ocio, imprescindibles para la vida, no son los mismos para hombres y mujeres, lo que crea mayor distancia entre sus respectivas posibilidades de vida social, entretenimiento y distensión. Las trayectorias femeninas confirman que, dejando a un lado los trabajos (asalariado, reproductivo o comunitario) y otros tiempos comprometidos (trayectos, estudios, cuidado personal u horas de sueño), el espacio temporal libre es considerablemente menor al de sus compañeros, lo que les impide participar de las actividades de descanso o diversión en las mismas condiciones, a pesar de ser quienes más lo requerirían.

En definitiva, la disponibilidad de tiempos suficientes para la reproducción, el compromiso público y masculino con los cuidados, y las condiciones de seguridad y estabilidad que proporciona un empleo en buenas condiciones son indispensables para atender de forma adecuada las necesidades materiales, afectivas y de cuidados con las que se relaciona el sostenimiento de una vida digna. Pero a pesar de la importancia de estos elementos, el análisis de la situación de los trabajos en España nos permite afirmar que esta evoluciona contrariamente a ellos y sigue sin solucionar el compromiso social con la reproducción, lo cual no solo perjudica el itinerario vital de las mujeres, sino que hace peligrar la sostenibilidad del bienestar y la viabilidad a largo plazo de las condiciones de vida para el conjunto de la población.

BIBLIOGRAFÍA

- Abasolo, O. y Vicent. L. (2014): "Entrevista a Cristina Carrasco. El cuidado de la vida de las personas, una responsabilidad social y política fundamental", *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 27, pp. 141-156.
- ABAY. Analistas económicos y sociales (2011): *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*, Secretaría de Estado de Igualdad, Madrid.
- ACTRAV (2011): *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*, OIT, Ginebra.
- Aglietta, M. (1979): *Regulación y crisis del capitalismo*, Siglo XXI, México.
- Aguirre, R.; García Sainz, C. y Carrasco, C. (2005): *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile.
- Agulló, M. S. (2001): *Mujeres, cuidados y bienestar social: el apoyo informal a la infancia y la vejez*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Aigner, D. y Cain, G. (1977): "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, núm. 2, pp. 175-187.
- Airio, I. (2008): *Change of Norm? In-Work Poverty in a Comparative Perspective*, Studies in social security and health, núm. 92, The Social Insurance Institution, Helsinki.
- Aliaga, C. (2006): *How is the time of women and men distributed in Europe?*, Eurostat Statistics in focus 4/2006.
- Alonso, L. E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Anthropos, Barcelona.
- Alonso, L. E. (2006): "Centralidad del trabajo y cohesión social: ¿una relación necesaria?", *Gaceta sindical: reflexión y debate*, núm. 7, pp. 101-126.
- Alonso, L. E. (1999): "Crisis de la sociedad del trabajo y ciudadanía: una reflexión entre lo global y lo local", *Política y sociedad*, núm. 31, pp. 7-35.
- Alonso, L. E. (1997): "Sindicalismo y ciudadanía. los dilemas de la solidaridad en la era de la fragmentación", en VV. AA., *¿Qué crisis?, retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, Tercera Prensa, San Sebastián, pp. 181-220.
- Alonso, N. y Trillo, D. (2015): "La crisis del Estado del Bienestar y su repercusión sobre la situación sociolaboral de las mujeres", *Revista de Economía Crítica*, núm. 20, pp. 135-154.
- Alós, R. (2014): "Menos empleo y más precariedad", en F. Miguélez y P. López-Roldán (eds.), *Crisis, empleo e inmigración en España*, Obra Social de la Caixa, Barcelona, pp. 67-107.
- Álvarez, N. (2013): *Financiarización, nuevas estrategias empresariales y dinámica salarial, el caso de Francia entre 1980-2010*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid [disponible en <http://eprints.ucm.es/22837/1/T34759.pdf>].

- Amable, M.; González, R.; Logvione, S.; Reif, L. y Zelaschi, C. (2014): La precariedad laboral como determinante de la salud, *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina.
- Anisi, D. (1995): *Creadores de escasez. Del bienestar al medio*, Alianza Editorial, Madrid.
- Anker, R. (1998): *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labor Organization, ILO, Ginebra.
- Anker, R.; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F. y Ritter, J. (2003): "Measuring decent work with statistical indicators", *International Labour Review*, 142(2), pp. 147-178.
- Aparicio, J. F. (2003): "Políticas de rentas y reformas laborales en España", *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, núm. 46, España.
- Appay, B. (1994): "Social Precarisation and Strategic Power", *XIIIth. World Congress of Sociology*, 18-23 julio 1994, Bielefeld, Alemania.
- Aragón, J.; Cruces, J.; Martínez, A. y Rocha, F. (2012): *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*, Fundación Primero de Mayo, Madrid.
- Arcanjo, M. (2011): "Unemployment Insurance Reform 1991-2006: A new Balance between Rights and Obligations in France, Germany, Portugal and Spain", *Social Policy & Administration*, 46(1), pp. 1-20.
- Arendt, H. (1993): *La condición humana*, Editorial Paidós, Barcelona.
- Arregi, B. y Larrañaga I. (2000): Visión general de las políticas demográficas y sociales de fomento a la formación familiar en los Estados de la Unión Europea, XIX, *Cursos de Verano de la UPV/EHU-XII Cursos Europeos*, Universidad del País Vasco, San Sebastián.
- Arriola, J. y Vasapollo, L. (2003): *Flexibles y Precarios: La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, El Viejo Topo, Barcelona.
- Arrizabaló, X. (2014): *Capitalismo y economía mundial*, Instituto Marxista de Economía-ARCIS-UdecC, Madrid, 2014.
- Artazcoz, L.; Benach, J.; Borrell, C. y Cortés, I. (2004): "Unemployment and mental health: understanding the interactions among gender, family roles, and social class", *American Journal of Public Health*, vol. 94, núm. 1, pp. 82-89.
- Atkinson, A. B. (2008): *The changing distribution of earnings in OECD countries*, Oxford University Press, Nueva York.
- Ayala, L.; Martínez, R. y Ruiz-Huerta, J. (2013): "Desigualdad y redistribución en los países de la OCDE", en J. Embid (coord.), *I Informe sobre la desigualdad en España*, Fundación Alternativas, Madrid, pp. 29-73.
- Balbo, L. (1994): "La doble presencia [1978]" en C. Borderías; C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Fuhem-Icaria, Barcelona, pp. 503-513.
- Balcells, L. (2009): "Analyzing the division of household labor within Spanish families", *Revista Internacional de Sociología*, vol. 67, núm. 1, pp. 85-103.

- Barberá, E. y Ramos, A. (2004): "Liderazgo y discriminación de género", *Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, vol. 57, pp. 147-160.
- Barberá, E.; Candela, C.; Ramos, A. y Sarrió, M (2002): "Más allá del techo de cristal", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, vol. 40, pp. 55-68.
- Barbier, J. C. y Lindley, R. (2002): "La précarité de l'emploi en Europe", *CEE 4Pages*, núm. 53, Centre d'études de l'emploi, pp. 1-4.
- Bárcena, E., Fernández, A., Lacomba, B. y Martín, G. (2004): "Dinámica de la pobreza a corto plazo en España y el Reino Unido a través de los datos del Panel de Hogares Europeo", *Estadística Española*, 46(157), pp. 461-488.
- Barron, R. y Norris, G., (1976): "Sexual divisions and the dual labour market", en D. Barker y S. Allen (eds.), *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*, Longman, Londres.
- Becker, G. (1985): "Human Capital, effort and the sexual division of labour", *Journal of Labor Economics*, 3, pp. 33-58.
- Becker, G. (1983): *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Alianza Editorial, Madrid.
- Becker, G. (1980): "A theory of the allocation of time", en A. Amsden, (ed.), *The Economics of Women and Work*, St Martin's Press, New York.
- Becker, G. (1971): *The Economics of Discrimination* [1957], University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. (1962): "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, núm. 70, pp. 9-44.
- Beechey, V. (1977): "Some notes on female wage labour in capitalist production", *Capital and Class*, 1(3), pp. 45-66.
- Bédoué, C. y Planas, J. (2003): *Educational expansion and labour market*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo.
- Bellod, J. F. (2012): "La protección a los desempleados en España 1995-2011", *Contribuciones a la Economía*, 2011-2012.
- Beltrán, E.; Maquieira, V.; Álvarez, S. y Sánchez, C. (2001): *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Alianza, Madrid.
- Benería, L. (2008): "The Crisis of Care, International Migration and Public Policy", *Feminist Economics*, vol. 14, núm. 3, pp. 1-21.
- Benería, L. (1991): "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres", *Economía y sociología del trabajo*, núm. 13-14, pp. 23-35.
- Benería, L. (1987): *The crossroads of class & gender: industrial homework, subcontracting, and household dynamics in Mexico City*, University of Chicago Press, Chicago
- Benería, L. (1984): *Reproducción, producción y división sexual del trabajo*, Colección Teoría, Ediciones populares feministas, Ediciones CIPAF, Universidad de Texas.

- Benach, J.; Moreno, N.; Muntaner, C.; Moncada, S.; Llorens, C.; Menéndez, M. y Tarafa, G. (2012): “La reforma laboral y su impacto en la salud”, *Observatorio de la salud*, núm. 3, pp. 1-8.
- Benach, J.; Muntaner, C.; Quinlan, M.; Solar, O. y Santana, V. (2010): *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global*, Icaria, Barcelona.
- Benach, J. y Muntaner, C. (2007): “Precarious employment and health: Developing a research agenda”, *Journal Epidemiology Community Health*, núm. 61, pp. 276-277.
- Bergmann, B. (1974): “Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex”, *Eastern Economic Journal*, vol. I (abril-julio). pp. 103-110.
- Béroud, S., y Bouffartigue, P. (2009): *Quand le travail se precarise, quelles resistances collectives?*, La Dispute, Paris.
- Bilbao, A. (1999): *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Los Libros de la Catarata, Madrid
- Blanch, J. M. (2003): “Trabajar en la modernidad industrial” en J. M. Blanch (coord.), *Teoría de las Relaciones Laborales*, Fundamentos, Editorial UOC, Barcelona, pp. 13-148.
- Blanco, J. (2004): “El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22, núm. 2, pp. 93-115.
- Blau, F. D. y Khan, L. M. (2016): *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 21913, [disponible en: <http://www.nber.org/papers/w21913.pdf>].
- Blaug, M. (1976): “El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada”, en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza Universidad Textos, Madrid.
- Blaug, M. (1970): *An introduction to the economics of education*, Allen Penguin Press, Londres.
- Boada-Grau, J. y Ficapal-Cusí, P. (2012): *Salud y trabajo. Los nuevos riesgos*, UOC, Barcelona.
- Bonoli, G. y Natali, D. (eds.) (2012): *The politics of the new welfare states*, Oxford University Press, Oxford.
- Borderías, C. y Carrasco, C. y Alemany, C. (1994): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria-Fuhem, Barcelona.
- Boissonat, J. (1995): *Le travail dans vingt ans*, La documentation française et éditions Odile Jacob, París.
- Boix, P. (2004): *Precariedad y salud laboral son incompatibles*, ISTAS, Comisiones Obreras, Madrid.
- Borrego, C.; Pérez Orozco, A. y Del Río, S. (2003): “Precariedad y cuidados”, *Materiales de Reflexión* núm. 7, *Rojo y Negro*, pp. 1-11.
- Bosch, E.; Ferrer, V. y Alzamora, A. (2006): *El Laberinto Patriarcal*, Anthropos, Madrid.
- Bourdieu, P. (2000): *La dominación masculina* [1998], Anagrama, Barcelona.

- Bowles, S. y Gintis, H. (1985): *La instrucción escolar en la América capitalista*, Siglo XXI, Madrid
- Bowles, S. y Gintis, H. (1976): *Schooling in Capitalist America*, Basic Books, New York
- Boyer R. y Freyssenet M. (2003): *Los modelos productivos*, Editorial Fundamentos, Madrid.
- Boyer, R. (2011): *Les financiers détruiront-ils le capitalisme?*, Economica, París.
- Boyer, R. (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Boyer, R. (1981): "Les transformations du rapport salarial dans la crise. Une interprétation de ses aspects sociaux", *Critiques de l'économie politique*, n.º 15-16, pp. 189-193.
- Braverman, H. (1974): *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, Nueva York.
- Brown, C. y Corcoran, M. (1997): "Sex-Based Differences in School Content and the Male-Female Wage Gap", *Journal of Labor Economics* 15 (3), pp. 431-465.
- Budlender, D. y Brathaug, A. (2008): "Cómo valorar el trabajo no remunerado", en Organización Panamericana de la Salud, *La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado*, OPS, Washington, pp. 59-86.
- Busso, M. y Pérez, P. (2010): *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Caín, G. (1986): "The economic analysis of labor market discrimination: A Survey", en O. Ashenfelter y R. Layard, (eds.), *Handbook of labor economics*, Elsevier, Amsterdam, pp. 693-785.
- Caire, G. (1982): "Précarisation des emplois et régulation du marché du travail", *Sociologie du travail*, núm. 2, pp. 135-158.
- Cairó, G. y Mayordomo, M. (comp.) (2005): *Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista*, Icaria, Barcelona.
- Callejo, J.; Prieto, C y Ramos, R. (2008): "Cambios generales en el tiempo del trabajo profesional y de cuidados", en C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo (coord.) *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, CIS, Madrid, pp. 5-48.
- Callejo, J. (2004): "Disponibilidad temporal corporativa y género: Aproximaciones empíricas", *Anduli Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, vol. 4, pp. 31-59.
- Campillo, F. (2000): "El trabajo doméstico no remunerado en la economía", *Nómadas*, núm. 12, pp. 98-115.
- Cano, E. (2007): "La extensión de la precariedad laboral como norma social", *Sociedad y Utopía*, núm. 29, pp. 117-137.
- Cano, E.; Bilbao, A. y Standing, G. (2000): *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Germania, Valencia.
- Cantó, O., Gradín, C. y Del Río, C. (2009): *La dinámica de la pobreza en España: duración, tipología y flujos*. XII Encuentro de Economía Aplicada, Madrid.

- Cappellari, L. (2002): "Do the 'Working Poor' Stay Poor? An Analysis of Low Pay Transitions in Italy", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64(2), pp. 87-110.
- Carrasco, C., Alabart, A. y Mayordomo, T. (1997): *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Carrasco, C.; Borderías, C. y Torns, T. (eds.) (2011): *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Fuhem-Los libros de la Catarata, Madrid.
- Carrasco, C. y Mayordomo, M. (2000): "Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género", *Política y Sociedad*, núm. 34, pp. 101-112.
- Carrasco, C. (2013): "El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, núm. 1, pp. 39-56.
- Carrasco, C. (2009): "Mujeres, sostenibilidad y deuda social", *Revista de educación*, núm. 1, pp. 169-191.
- Carrasco, C. (2005): "La paradoja del cuidado: necesario pero invisible", *Revista de economía crítica*, núm. 5, pp. 39-64.
- Carrasco, R.; Jimeno, J. F. y Ortega, C. (2011): "Accounting for changes in the Spanish wage distribution: the role of employment composition", Documento de Trabajo, núm. 1120, Banco de España, Madrid.
- Carrasco, C. (1991): *El Trabajo doméstico: un análisis económico*, Colección Tesis Doctorales, Ministerio de Trabajo y Seguridad social, Madrid.
- Carrasquer, P. y Torns, T. (2007): "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género", *Sociedad y Utopía*, núm. 29, pp. 139-156.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., Romero, A. (1998): "El trabajo reproductivo", *Revista Papers*, núm. 55, pp. 95-114.
- Casas, J. I. (1988): "Características del trabajo de la mujer: el caso español", *Sociología del Trabajo*, núm. 3, Madrid.
- Casado, J. M. y Simón, H. (2013): "La evolución de la estructura salarial en España (2002-2010)", Artículo presentado a las X Jornadas de Economía Laboral, Universidad Autónoma de Madrid.
- Castano, C. (2009): *Mujeres y poder empresarial en España*, Instituto de la Muer, Madrid.
- Castel, R. y Dörre, K. (2009): "Einleitung", en R. Castel y K. Dörre, *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Campus, Frankfurt, pp. 11-18.
- Castel, R. (2003): *L'insécurité social; Qu'est-ce qu'être protégé?*, Éditions du Seuil-La République des Idées, París.

- Castillo, J. J. (2013): “Nuevas tendencias de organización en las relaciones laborales en la crisis: trabajar en cliente y trabajar en proyecto, *Anuario de Relaciones Laborales de España* 4, pp. 54-66.
- Castillo, J. J. (2000): “La Sociología del Trabajo Hoy: La Genealogía de un Paradigma”, en E. De La Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económico, México, pp. 39-64.
- Castillo, P. del (1994): *Comportamiento político y electoral*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- Castro, C. y Medialdea, B. (2010): La (des)igualdad de género en el sistema de impuestos y prestaciones de España”, en M. Pazos-Morán (dir.) *Fiscalidad y equidad de género*. Fundación Carolina, Instituto de Estudios Fiscales y UNIFEM, pp. 105-139.
- Castro, C. y Pazos, M. (2008): “Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual”, en M. Pazos (ed), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, pp. 185-222.
- CC.OO. (2015a): *El sistema de protección social en España 2015*, Cuadernos de información sindical, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid.
- CC.OO. (2015b): *Análisis gráfico de la devaluación salarial en España*, Cuadernos de acción sindical, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid.
- Cebrián, I. y Moreno, R. (2008): “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Economía Industrial*, núm. 367, pp. 121-137.
- Chamorro, S. R. y otros (1975): “Las balanzas de pagos del período de la autarquía”, *Información Comercial Española*, 502, pp. 161-184.
- Chamoux, M. N. (1998): “Sens et place du travail dans les sociétés”, en J. Kergoat, J. Boutet, H. Jacot y D. Linhart, (1998), *Le monde du travail*, La Découverte, París, pp. 15-23.
- Chinchilla, N; Poelmans, S. y León, C (2005): “Mujeres directivas bajo el techo de cristal”, [International Center of Work and Family \[versión digital\]](#).
- Colectivo IOE (2008): *Barómetro social de España. Análisis del periodo 1994-2006 a partir de un sistema de indicadores*, Traficantes de Sueños y CIP-Ecosocial, Madrid.
- Consejo Económico y Social, CES (2009): “El empleo de la rama de hogares en la crisis: cuestionando algunos tópicos”, *Revista Cauces*, núm. 10, pp. 22-33.
- Córdoba E. (1986): “Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 105, núm. 4, pp. 431-449.
- Córdova, E. (1985): “Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas”, XI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Caracas, Venezuela.
- Coriat, B. (1982): *El taller y el cronómetro*, Siglo XXI, México.
- Cowan, R. S. (1983): *More Work For Mother*, Basic Books, Nueva York.

- Cox, N. y Federici, S. (1975): *Counter-planning from the Kitchen: Wages for Housework*, New York Wages for Housework Committee and Falling Wall Press, Nueva York.
- Crespo, E., Prieto, C. y Serrano, A. (coords.) (2009): *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*, Editorial Complutense, Madrid.
- Crespo, J. y Sanz, I. (2000): "La formación continua en España: implicaciones de política económica", *Papeles de Economía Española*, núm. 86, pp. 280-294.
- Dalla Costa, M. y James, S. (1975) (eds.): *El poder de las mujeres y la subversión de la comunidad*, Siglo XXI, México.
- Davia, M. A. y Hernanz V. (2004): "Temporary Employment and Segmentation in the Spanish Labour Market: An Empirical Analysis through the Study of Wage Differentials", *Spanish Economic Review*, núm. 6, pp. 291-318.
- Day, D. (1952): "Poverty and Precarity", *The Catholic Worker*, 2, (6) [disponible en: <http://www.catholicworker.org/dorothyday/Reprint2.cfm?TextID=633>].
- Deakin, S. y Wilkinson, E. (1991): "Labour law, social security and economic inequality", *Cambridge Journal of Economics*, núm. 15, pp. 125-148.
- De Beauvoir, S. (2002): *El segundo sexo* [1949], vol. I, 6ª edición en castellano, Cátedra, Madrid.
- De Cabo, G.; Henar, L. y Calvo, M. (2009): *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- De la Cal, M. L. y Larrañaga, M. (2013): "Las desigualdades laborales entre mujeres y hombres en las Comunidades Autónomas durante la crisis (2008-2013)", *XIV Jornadas de Economía Crítica: Perspectivas económicas alternativas*, Universidad de Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014.
- De la Garza Toledo, E. (2010): *Hacia un concepto de trabajo ampliado*, Anthropos Editorial, Barcelona.
- De la Garza Toledo, E. (2005): *Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. Sindicatos y nuevos movimientos sociales*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales Editorial, Buenos Aires.
- De la Garza, E. (comp.) (1999): *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, CLACSO, GT Trabajo, sujetos y organizaciones laborales, Biblioteca Virtual, Buenos Aires.
- De la Garza Toledo, E. (1997): "Trabajo y Mundos de Vida", en H. Zemelman (coord.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Anthropos, Barcelona, pp. 75-91.
- Del Hoyo Delgado, M. Á. (2004): *Estrés laboral*, INSHT, Madrid.
- Del Pino, E. y Rubio, M. J. (2013): *Los Estados de Bienestar en la Encrucijada. Políticas Sociales en Perspectiva Comparada*, Tecnos, Madrid.
- Del Río, C. y Alonso-Villar, O. (2008): "Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios", en M. Pazos (dir.), *Economía e igualdad de género: retos de*

- la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales (IEF), Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, pp. 93-130.
- Delphy, Ch. (1982): *Por un feminismo materialista. El enemigo principal y otros textos* [1970], Ediciones Lasal, Barcelona.
- Den Dulk, L. y Van Doorne-Huiskes, A. (2007): "Social policy in Europe: its impact on families and work", en R. Crompton, S. Lewis y C. Lyonette (eds.), *Women, Work and Family in Europe*, Palgrave, Basingstoke, pp. 35-57.
- Dörre, K. (2009): "La precariedad: ¿centro de la cuestión social en el siglo XXI", *Actual Marx /Intervenciones*, núm. 8, pp. 79-108.
- Doeringer, P. y Piore, M. J. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral* [1971], Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Düll, N. (2003): *Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys*, ESOPE Project, FP 5, Deliverable 01, Economix, Munich.
- Duménil, G. y Lévy, D. (2004): *Capital Resurgent: Roots of the Neoliberal Revolution*, Harvard University Press, Cambridge.
- Durán, M. A. (2012): *El trabajo no remunerado en la economía global*, Fundación BBVA.
- Durán, M. A. (2010): *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*, Fundación BBVA, Bilbao.
- Durán, M. A. (2000): "Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 17, 2000, pp. 91-122.
- Durán, M. A. (1991): La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea, *Revista de economía y sociología del trabajo*, núm. 13-14, pp. 8-22.
- Durán, J. F. (2006): "La construcción social del concepto moderno de trabajo", *Nómadas*, núm. 13, enero-junio, Universidad Complutense de Madrid.
- Durán, F.; Alcaide, M.; González, M. y Flórez, I. (1994): "La formación Profesional Continua en España", *Formación Continua en Europa*, Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 62-91.
- Eagleton, T. (2001): *La idea de cultura. Una mirada política sobre los conflictos culturales*, Paidós, Barcelona.
- Edholm, F.; Harris, O. y Young, K. (1977): "Conceptualising Women", *Critique of Anthropology*, núm. 3, pp. 9-10.
- Edwards, R. (1976): "Características individuales e incentivos organizativos: ¿Qué factores definen a un 'buen trabajador'?", en A. Meixide (comp), (1988): *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Eisenstein, Z. (1979): "Developing a Theory of Capitalist Patriarchy", en Z. Eisenstein (comp.), *Capitalist Patriarchy and the Case of Socialist Feminist*, Monthly Review Press, New York.

- Elson, D. (2004): "Alternative Visions", en W. Harcourt et al., *Towards Alternative Economics from a European Perspective*, WIDE, Bruselas.
- Engels, F. (2008): *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado* [1884], Alianza Editorial, Madrid.
- ESOE (2005): *Precarious Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies*, Informe final, European Commission, Bruselas.
- Esping-Andersen, G. (2008): "Un nuevo contrato de género", en M. Pazos (ed.), *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.
- Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Basil Blackwell, Cambridge.
- Esping-Andersen, G. (1985): *Politics Against Markets. The Social Democratic Road to Power*, Princeton University Press, Princeton.
- Espinoza, M. (2003): *Trabajo decente y protección social*, OIT, Santiago de Chile.
- Espuelas, S. (2013): *La evolución del gasto social público en España, 1850-2005*, Estudios de Historia Económica, núm. 63., Banco de España [disponible en: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/EstudiosHistoriaEconomica/Fic/roja63.pdf>].
- Espuelas, S. y Vilar, M. (2008): *The determinants of social spending in Spain (1880-1960): Is Lindert right?*, working paper E08/209, Faculty of Economy and Business, Universidad de Barcelona.
- Eyraud, F. y Vaughan-Whitehead, D. (2007): *The Evolving World of Work in the Enlarged EU: Progress and Vulnerability*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Ezquerro, S. (2012): "Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real", *Investigaciones Feministas*, vol. 2, pp. 175-194.
- Facio, A. (1999): *Feminismo, género y patriarcado*, Lectura de trabajo, Madrid.
- Falcón, L. (1981): *La razón feminista*, Fontanella, Barcelona.
- Feldstein, M. (1973): "La teoría económica del nuevo desempleo", en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza Universidad Textos, Madrid.
- Fernández, T. y López, A. (2006): "El estado del bienestar: Orígenes y perspectivas", en C. Alemán y T. Fernández, (coords.), *Política Social y Estado de Bienestar*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 15-46.
- Ferrera, M. (1996): "The Southern Model of Welfare in Social Europe", *Journal of European Social Policy*, 6 (1), pp. 17-37.
- Fina, L. (2001): *El reto del empleo*, McGraw Hill, Madrid.
- Firestone, S. (1976): *La dialéctica del sexo*, Kairós, Barcelona.

- Folbre, N. (2001): *The Invisible Heart: Economics and Family Values*, The New Press, Nueva York.
- Fontenla, M. (2008): “¿Qué es el patriarcado?”, en S. B. Gamba (coord.), *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Biblos, Buenos Aires.
- Fourcade B. (1992): “L’évolution des situations d’emploi particulières de 1945 à 1990”, *Travail et emploi*, núm. 52, pp. 4-19.
- Fraser N., Gutiérrez R., Peña-Casas R. (2011): *Working Poverty in Europe. A Comparative Approach*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Fraser, N. (1990): “¿Qué tiene de crítica la teoría crítica? Habermas y la cuestión del género”, en S. Benhabib y D. Cornell (eds.), *Teoría feminista y teoría crítica*, Alfons el Magnánim, Valencia.
- Fundación Primero de Mayo (2012): *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. Cincuenta y dos reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*, Fundación Primero de Mayo, Madrid.
- Galán, S. y Puente, S. (2012): *Una estimación del impacto de las variaciones del salario mínimo sobre el empleo*, Dirección General del Servicio de Estudios del Banco de España, Madrid.
- Gallie, D. (2007): “Production Regimes and the Quality of Employment in Europe”, *Annual Review of Sociology*, núm. 33, pp. 85-104.
- Gálvez, L.; Rodríguez, P. (2013): “El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran Recesión”, *Áreas Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 32, pp. 105-123.
- Gálvez, L. y Rodríguez, P. (2011): “La desigualdad de género en las crisis económicas”, *Investigaciones Feministas*, vol. 2, pp. 113-132.
- Gálvez, Th. (1999): “¿Contamos con estadísticas de género?”, en Departamento Nacional de Planeación (ed.), *Macroeconomía, Género y Estado*, Tercer Mundo Editores, Bogotá.
- García Serrano, C.; Garrido, L., y Toharia, L. (1999): “Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes”, en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.
- Gardiner, J. (1977): “Women in the Labour Process and Class Structure”, en A. Hunt (ed.), *Class and Class Structure*, Lawrence and Wishart, Londres, pp. 155-164.
- Gemmell, N. (1982): “Economic development and structural change: the role of the service sector”, *The Journal of Development Studies*, 19(1), pp. 37-66.
- Ghai, D. (2005): “Decent work: universality and diversity”, Discussion Paper Series, International Institute for Labor Studies, OIT, Ginebra.
- Ghai, D. (2003): “Decent work: Concept and indicators”, *International Labour Review*, núm. 142, pp. 113-145
- Giammarioli, N.; Messina, J.; Steinberg, J. y Strozzi, C. (2002): *European labor share dynamics: an institutional perspective*, European University Institute Working Paper ECO núm. 2002/13.

- Gil Calvo, E. (2009): "Trayectorias y transiciones. ¿Qué rumbos?", *Revista Estudios de Juventud*, núm. 87, pp. 15-29.
- Gintis, H. (1976): "The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production", *Review of Radical Political Economics*, vol. 8, núm. 2, pp. 36-54.
- Glazmann, D. y Grima, F. (2008): "Trois réponses à la précarité subie. Le cas des intérimaires peu qualifiés", *Relations industrielles*, vol. 63, núm. 3, pp. 454-478.
- Goldin, N. (1986): *The ballad of the sexual dependency*, Aperture Foundation, Nueva York.
- González, M. J. y Jurado-Guerrero, T. (2009): "¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la Encuesta de Empleo del Tiempo", *Panorama Social*, núm. 10, pp. 65-81.
- Gómez, P. J. (2017): "El estudio de la economía mundial", en P. J. Gómez (coord.), *La economía mundial. Enfoques críticos*, Fuhem-Los libros de la Catarata, Madrid, pp. 13-39.
- Gómez, S., Contreras, I. y García, L. (2008): *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008*, Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE, Universidad de Navarra.
- González, S. y Guillén, A. M. (2009): "La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, pp. 71-88.
- Gorz, A. (1995): *Metamorfosis del Trabajo*, Editorial Sistema, Madrid.
- Gough, I. (1982): *Economía política del Estado del Bienestar* [1979], H. Blume Ediciones, Madrid.
- Gracia, J. y Ruiz, M. A. (2001): *La España de Franco (1939-1951)*, Cultura y vida cotidiana, Síntesis, Madrid.
- Gramsci, A. (1981): "Americanismo y fordismo" [1934], en *Cuadernos de la cárcel*, tomo 6, Cuaderno 22, Ediciones Era, México.
- Grimshaw, D. y Rubery, J. (2015): *The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence*, Condition of work and employment series, núm. 57, International Labour Office, Ginebra.
- Guerra, P. (1994): "La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización", en *El empleo precario y el empleo atípico*, Documento de Trabajo, núm. 105, Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago de Chile.
- Guillén, A. M., Moreno, N. y González, S. (2009): "Conciliación de la vida laboral y familiar en España. El impacto de las políticas de la Unión Europea", *Documentación social*, núm. 154, pp. 119-38.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2015): *Informe sobre el estado de la seguridad y la salud laboral en España 2014*, INSHT, Madrid.

- Halleröd, B.; Ekbrand, H. y Begtsson, M. (2015): "In-Work Poverty and Labour Market Trajectories: Poverty Risks among the Working Population in 22 European Countries". *Journal of European Social Policy*, 25(5), pp. 473-488.
- Hartmann, H. (1986): "El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progresista", *Teoría y práctica*, núm. 12-13, pp. 1-12.
- Hartmann, H. (1980): "Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo", *Zona Abierta*, núm. 24, pp. 85-113.
- Harvey, D. (2008): *La condición de la posmodernidad* [1990], Amorrortu, Buenos Aires.
- Hernández de Cos, P.; Jimeno, J. F. y Ramos, R. (2017): "El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma", Documento ocasionales, núm. 1701, Banco de España, Madrid.
- Herrero, Y. (2012): Ecofeministas para un sistema cargado de deudas. Yayo Herrero, *Revista de Economía Crítica*, núm.13, primer semestre, pp. 30-54.
- Hirsch, J. (1997): "Qué es la globalización", *Cuadernos del Sur*, núm. 24, pp. 9-20.
- Hirst, P., y Zeitlin, J. (1991): "Especialización Flexible vs. Postfordismo: Teoría, Evidencia e Implicaciones Políticas", *Papers de Seminari*, núm. 33-34, pp. 1-81.
- Humphries, J. y Rubery, J. (1984): "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", en C. Borderías (comp.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, 1994, pp. 393-423.
- ICSA (2014): "Evolución salarial 2007-2016", Informe EADA, ICSA y Business School Barcelona.
- Izquierdo, M. J. (1998): *El malestar en la desigualdad*, Cátedra, Barcelona.
- Kaitz, H. (1970): "Experience of the past: the national minimum", *Youth unemployment and minimum wages*, núm. 1657, Bureau of Labor Statistics, pp. 30-54.
- Kalleberg, A. (2012): "Globalización y trabajo precario: Desafíos para la sociedad y la sociología", en A. Cárdenas, *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*, Catalonia, Santiago de Chile, pp. 41-53.
- Köhler, C. (1994): "¿Existe un modelo de producción español? Sistema de trabajo y estructura social en comparación internacional", *Sociología del Trabajo*, núm. 20, pp. 3-31.
- Köhler, H. D. y Artilles, A. M. (2007): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Delta Publicaciones, Madrid.
- Korpi, W. y Palme, J. (2003): "New Politics and Class Politics in the Context of Austerity and Globalization: Welfare State Regress in 18 Countries, 1975-95", *The American Political Science Review*, 97(3), pp. 425-446.
- Kravaritou, Y. (1987): "Formes nouvelles d'emploi: leurs effets en droit du travail et de la sécurité sociale dans des Etats membres de la CE", Informe general del seminario *Evolución del derecho del trabajo*, Dublín, 24-25 septiembre, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín.

- Kühl, J. (1990): "Restructuration et nouvelles formes d'emploi", *Travail et Société*, vol.15, núm. 2, pp. 249-270.
- Lacuesta, A. e Izquierdo, M. (2012): "The contribution of changes in employment composition and relative returns to the evolution of wage inequality: the case of Spain", *Journal of Population Economics*, 25(2), pp. 511-543.
- Laparra, M. (2006): *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*, Cáritas y Fundación Foessa, Madrid.
- Laparra, M. (2004): "La travesía del desierto de las rentas mínimas en España", *Documentación Social*, núm. 135, pp. 57-76.
- Lapuerta, I. (2012): *Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain*, Tesis doctoral, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Larrañaga, I., Arregi, B., Arpal, J. (2004): "El trabajo reproductivo o doméstico", *Gaceta Sanitaria*, núm. 18, supl. 1, pp. 31-37.
- Larrañaga, M. (2000): "Análisis teóricos de la desigualdad", Área temática 3, Economía feminista, [disponible en: <http://www.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com3-6.pdf>].
- Le Goff, J. (1984): *La Civilisation de l'Occident Médiéval. Les Grandes Civilisations*, Arthaud, París.
- Leclercq, E. (1999): *Les théories du marché du travail*, Éditions du Seuil, París.
- León, M. (comp.) (2003): *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, Oxfam GB, Veraz Comunicaçao, Porto Alegre.
- Lerner, G. (1986): *The Creation of a Patriarchy*, Oxford University Press, Nueva York.
- Lessenich, S. (1996): "España y los regímenes del Estado del bienestar", *Revista Internacional de Sociología*, núm. 13, pp. 147-161.
- Lester, R. (1946): "Shortcomings of marginal analysis for wage-employment problems", *American Economic Review*, vol. 36, núm. 1, pp. 63-82.
- Lewis, J. (1998): *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Ashgate, Aldersgot.
- Lindert, P. (2004): *Social Spending and Economic Growth since the eighteenth Century*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Linhart, D. y Maruani, M. (1982): "Precarisation et destabilisation del emplois ouvriers, quelques hypoyhèses", *Travail et emploi*, núm. 11., pp. 27-36.
- López, M. (2007): "Factores determinantes en el acceso de la mujer a los puestos directivos", *Capital Humano*, vol. 207, pp. 84-93
- Lorente, R. (2003): *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: El caso de España*, Plaza y Valdés, México.
- Lozares, C.; López, P. y Martí, J. (2004): "La relación entre los tiempos y las actividades del trabajo productivo y reproductivo", *Trabajo*, vol. 13, pp. 165-186.

- Maluquer de Motes, J. (2013): *La inflación en España. Un índice de precios de consumo, 1830-2012*, Estudios de Historia Económica, núm. 64, Banco de España.
- Marglin, S. A. y Schor, J. B. (1990): *The Golden Age of Capitalism: Reinterpreting the Postwar Experience*, Oxford University Press, Clarendon Press, Londres.
- Martínez de Pisón C. J. (1998): *Políticas de Bienestar. Un estudio sobre los derechos sociales*, Tecnos, Madrid.
- Martínez-Buján, R. (2014): “¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España”, *Migraciones*, núm. 36, pp. 275-305.
- Marty, Ch. (2011): “Impacto de la crisis y la austeridad sobre las mujeres”, CADTM, Lieja [disponible en: http://www.cadtm.org/IMG/pdf/impact_austerit-_sur_les_femmes.pdf].
- Maruani, M. (2002): *Trabajo y empleo de las mujeres*, Editorial Fundamentos, Madrid.
- Maruani, M. (dir.) (1998): *Les nouvelles frontières de l'inégalité: hommes et femmes sur le marché du travail*, la Découverte, París.
- Marx, K. (1995): *El capital* [1867], tomo 1, Siglo XXI, Madrid.
- Marx, K. (1976): *El capital* [1885], tomo 2, Akal Editor, Madrid.
- Marx, K. (1980): *Manuscrits de 1857-1858 “Grundrisse”* [1939], tomo 2, ed. Sociales, París.
- Mayordomo, M. (2004): *Dones, treballs i economia laboral: una proposta alternativa per analitzar el món del treball*, CTECS, Tesis doctoral, Barcelona.
- Mazzei, C. (2013): “Producción y Reproducción: la mujer y la división socio-sexual del trabajo”, *Rumbos TS*, núm. 8, pp. 128-142.
- McDonough, R. y Harrison, R. (1978): “Patriarchy and the Relations of Production”, en A. Kuhn y A. M. Wölpe (eds.), *Feminism and Materialism*, Routledge and Keegan Paul, Londres, pp. 12-25.
- Méda, D. (1995): *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
- Meil, G. (2011): “El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa”, *Revista Latina de Sociología*, núm. 1, pp. 61-97.
- Miguélez, F.; Martín, A.; Alós-Moner, R.; Esteban, F.; López Roldán, P.; Molina, O. y S. Moreno (2011): *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*, Obra Social de la Caixa, Barcelona.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2001): “Crisis del empleo y cohesión social”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 19, pp. 223-240.
- Miguélez F. y Prieto, C. (1999): *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid.
- Miguélez, F. y Torns, T. (1998): *Introducción al análisis del trabajo y de la vida cotidiana*, Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Sociologia, Barcelona.
- Mill, J. (1807): “Commerce defended”, en C. y R. Baldwin, *J. Mill, Selected economic writings*, Oliver & Boyd, Londres, pp. 85-159.

- Millett, K. (1969): *Política sexual*, Ediciones Cátedra, Madrid
- Mincer, J. (1962): "Labor-Force Participation of Married Women: A Study Labor Supply", en H. G. Lewis (ed.), *Aspects of Labor Economics*. Princeton, Princeton University Press, Nueva Jersey, pp. 3-35.
- Mincer, J. y Polachek, S. (1980): "Family Investments in human capital: earnings of women", en A. Amsdem (ed.), *The Economics of Women and Work*, St Martin's Press, Nueva York.
- Mincer, J. y Polachek, S. (1978): "An exchange: the theory capital and the earnings of women: women's earnings reexamined", *The Journal of Human Resources*, vol. 13, núm. 1, Universidad de Wisconsin, Madison, pp. 118-134.
- Mingione, E. (1993): *Las sociedades fragmentadas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011): *La Reforma del Sistema de Pensiones*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008): *Estrategia Nacional de Pensiones*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, octubre, Madrid.
- Molinero (1998): "Mujer, franquismo, fascismo. La clausura forzada en un mundo pequeño", *Historia Social*, núm. 30, pp. 97-117.
- Montesinos, A.; Pérez, J y Ramos, R. (2014): *El empleo de las administraciones públicas en España: caracterización y evolución durante la crisis*, Centro de estudios del Banco de España, Madrid.
- Moreno, L. (2012): *La Europa asocial: Crisis y Estado del bienestar*, Península, Barcelona.
- Moreno Fernández, L. (2009): *Reformas de las políticas del bienestar en España, Siglo XXI de España Editores*, España.
- Moreno, L. (2004): "El familiarismo cultural en los Estados de bienestar del sur de Europa: transformaciones de las relaciones entre lo público y lo privado", *Sistema*, núm. 182, pp. 46-74.
- Moreno, L. (2001): *Pobreza y exclusión. "La malla de seguridad" en España*, CSIC, Madrid, pp. 17-50.
- Moreno, L. (2000): *Ciudadanos precarios. La "última red" de protección social*, Ariel, Barcelona.
- Morón, R.; Meseguer, P. y Lago, J. (2008): "Cambios en la regulación jurídica del tiempo de trabajo: tendencias en curso", en C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo, *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad de las empresas y las relaciones de género*, CIS, Madrid, pp. 49-106.
- Murillo, S. (1996): *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propia*, Siglo XXI, Madrid.
- Naredo, J. M. (2001): "Configuración y crisis del mito del trabajo", *Archipiélago*, vol. 48, pp. 13-23.
- Navarro, V. (2006): *El subdesarrollo social de España*, Anagrama, Barcelona.

- Navarro, V. (2004): "El Estado de bienestar en España", en V. Navarro (coord.), *El Estado de bienestar en España*, Tecnos, Madrid, pp. 15-32.
- Neffa, J. C. (2008): *La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*, Ministerio de la Provincia de La Plata, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (2006): *Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo. I, Marxistas y Keynesianos*, Fondo de Cultura Económica Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (1999): "Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate", *Orientación y sociedad* (versión online), enero-diciembre, La Plata.
- Offe, C. (1992): "¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?", en C. Offe, *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza, Madrid, pp. 17-51.
- Offe, C. (1988): *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales*, Sistema, Madrid.
- OIT (2012): *Decent work indicators: concepts and definitions*, ILO Manual, International, Labour Organization, Ginebra.
- OIT (2011): *Políticas y Regulaciones para luchar contra el empleo precario*, ACTRAV, ILO, Ginebra [disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf].
- OIT (2009): "The global jobs crisis and beyond", *World of Work Report*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra.
- OIT (2002): *Un futuro sin trabajo infantil. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Informe del Director General a la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT (2001): "Formación para el trabajo decente", *Trazos de la información*, OIT/Cintefor, Montevideo.
- OIT (1999): "Trabajo decente" en Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT (1998): Tesauro OIT, terminología del trabajo, el empleo y la formación, OIT, Ginebra [disponible en: <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>].
- Ortiz, P. (2013): "Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español", *Areas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, pp. 93-102.
- Palacio, J. I. y Simón, H. J. (2006): "Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España", *Estadística Española*, núm. 48, pp. 493-524.
- Palazuelos, E. y Vara, M. J. (2015): "Relaciones financieras internacionales", en E. Palazuelos (dir.), *Economía Política Mundial*, Akal, Madrid, pp. 169-191.
- Pateman, C. (1995): *El contrato sexual*, Editorial Anthopos, México.

- Paugam, S. (2000): *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Presses universitaires de France, París.
- Pazos, M. (2013): *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*, Catarata, Madrid.
- Pazos, M. (2008): *Economía e Igualdad de Género: Retos de la Hacienda Pública en el Siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.
- Pena, M. V. J. (1981): *Mulheres e Trabalhadoras*, Editora Paz e Terra, Rio de Janeiro.
- Penas, I. (2002): "La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 98, pp. 171-196.
- Peñas-Casas, R. y Latta, M. (2004): *Working poor in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Bruselas.
- Peraíta, C. (2000): "Características de la Formación en la Empresa Española», *Papeles de Economía Española*, núm. 86, pp. 295-307.
- Pérez Orozco, A. (2010): "Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida", *Investigaciones Feministas*, vol. 1, pp. 29-53.
- Pérez Orozco, A. (2009): *Cadenas globales de cuidado: ¿qué derechos para un régimen global de cuidados?*, INSTRAW, Documento de trabajo, Santo Domingo.
- Pérez Orozco, A. (2006): *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Pfau-Effinger, B. (2004): *Development of Culture, Welfare States and Womens Employment in Europe*, Ashgate, Aldershot.
- Phelps, E. (1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, vol. 62, núm. 4, pp. 659-61.
- Picchio, A. (2003): *Unpaid Work and the Economy: A Gender Analysis of the Standards of Living*, Routledge, Londres.
- Picchio, A. (1994): «El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral», en C. Borderías; C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona, pp. 451-490.
- Picchio, A. (1992): *Social Reproduction: the Political Economy of the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Pickshaus, K. (2001): "Das Phänomen des 'Arbeitens ohne Ende'. Arbeitsverhältnisse im 'flexiblen Kapitalismus' und gewerkschaftliche Arbeitspolitik", en K. Pickshaus, H. Schmitthenner, H-J. Urban, *Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik*, VSA-Verlag, Hamburgo, pp. 10-27.

- Piore, M. (1975): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza Universidad Textos, Madrid.
- Piore, M. y Sabel, C. (1990): *La segunda ruptura industrial*, Alianza, Madrid.
- Piotet, F. (1987): "Las consecuencias de las nuevas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 38. pp. 193-216.
- Pla-Julián, I. (2004): *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar*, Memoria de investigación, Periodo de duración: 2003-2004 [disponible en http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/658.pdf].
- Pla-Julián, I. y Giménez-Moreno, R. (2012): "Deficiencies and limitations on current household employment in Spain", *Journal of social sciences*, vol. 33, núm. pp. 323-332.
- Ponthieux, S. y Meurs, D. (2015): "Gender Inequality", en A. B. Atkinson y F. Bourguignon, *Handbook of Income Distribution*, Elsevier, pp. 981-1146.
- Prieto, C. (2015): *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*, Ediciones Cinca, Madrid.
- Prieto, C. (2007): "Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social", *Papeles del CEIC*, vol. 1, marzo, 2007.
- Prieto, C. (1999): "Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer", *Revista Política y Sociedad*, núm. 32, pp. 141-149.
- Prieto, C.; Ramos, R. y Callejo, J. (2008): *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, CIS, Madrid.
- Prieto, C.; Francescutti, P. y Galiano, J. P. (1994): *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Ediciones HOAC, Madrid.
- Pringle, K. (1998): *Children and Social Welfare in Europe*, Open University Press, Buckingham y Philadelphia.
- Pronovost, G. (1996): *Sociologie du temps*, Boeck Université, Bruselas.
- Recio, A. (2007): "La situación laboral de los jóvenes", *Arquitectura, ciudad, entorno-ACE*, núm. 5, pp. 411-426.
- Recio, A. (1997): *Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral*, Icaria, Barcelona.
- Recio, A. (1994): "Paro y mercado laboral: formas de mirar y preguntas por contestar", *Cuadernos de economía*, vol. 22, pp. 173-200.
- Reich, M.; Gordon, D. y Edwards, R. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos* [1982], Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Reich, M.; Gordon, D. y Edwards, R. (1973): "A theory of labor market segmentation", *American Economic Review*, vol. 63, núm. 2, pp. 359-365.

- Reinecke, G. y Valenzuela, M. E. (2000): "La calidad del empleo: un enfoque de género" en M. E. Valenzuela y G. Reinecke (eds.) (2000), *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT, Santiago de Chile.
- Reygadas, L. (2010): "Introducción. Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?", en E. Pacheco, E. De La Garza, E. y L. Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, El Colegio De México, México, pp. 21-43.
- Ricardo, D. (1996): *Principles of Political Economy and Taxation* [1817], Prometheus Books, Nueva York.
- Rieznik, P. (2001): "Trabajo, Una definición Antropológica", Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo en *Razón y Revolución*, núm. 7, pp. 1-21 [disponible en: <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>].
- Rivas, M. P. (2008): "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 74, pp. 227-286.
- Robbins, L. (1966): *Teoría de política económica*. Ediciones Rialp, Madrid.
- Rodríguez Cabrero, G. (2011): "Políticas sociales de atención a la dependencia en los Regímenes de Bienestar de la Unión Europea", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, núm. 1, pp. 13-42.
- Rodríguez Cabrero, G. (2008): *Las entidades voluntarias de acción social en España*, Fundación Foessa, Madrid.
- Rodríguez Cabrero, G. (1990): "Entre la protección social y el bienestar social", *Documentación social*, núm. 81, pp. 141-164.
- Rodríguez Cabrero, G. (1989): "Orígenes y evolución del Estado de bienestar español en su perspectiva histórica: Una visión general", *Política y sociedad*, núm. 2, pp. 79-88.
- Rodríguez, A. y Larrañaga, M. (2003): "El trabajo de las mujeres: claves para entender la desigualdad laboral", Formación y Acreditación en Consultoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres [disponible en: http://www.emakunde.es/images/upload/teorico_2_c.pdf].
- Rodgers G. (1992): "El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental" en G. y J. Rodgers, *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 191-6.
- Rodgers, G., y Rodgers, J. (1992): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Rodgers, G. y Rodgers, J. (1989): *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels, ILO, Ginebra.
- Roemer, J. (1979): "Divide and conquer: microfoundations of a Marxian theory of wage discrimination", *Bell Journal of Economics*, vol. 10, núm. 2, pp. 695-705.

- Rubery, J., (1989): "Precarious forms of work in the UK", en G. y J. Rodgers y Rodgers (eds.) *Precarious Jobs in Labour Market Regulation, The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, ILO, Free University of Brussels, Labour Studies, Ginebra.
- Rubery, J. y Rafferty, A. (2013): "Women and recession revisited", *Work, Employment and Society*, vol. 27, núm. 3, pp. 414-432.
- Ruesga, M. S. (dir.) (2002): *Economía del trabajo y Política Laboral*, Editorial Pirámide, Madrid.
- Sahlins, M. (1977): "La sociedad opulenta primitiva", en M. Sahlins, *Economía de la edad de piedra*, Akal, Madrid, pp. 13-53.
- Salido, O. (2002): *Las oportunidades de las mujeres en una estructura cambiante*, Documento de trabajo 02-05, Unidad de Políticas Comparadas, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Saltzman, J. (1992): *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Cátedra, Madrid.
- Sánchez Cid, M. (2015): De la reproducción económica a la sostenibilidad de la vida: la ruptura política de la economía feminista, *Revista de Economía Crítica*, núm. 19, pp. 58-76.
- Sarasúa, C. y Molinero, C. (2008): "Franquismo, Trabajo y Niveles de vida. Un estado de la cuestión desde una perspectiva de género", en C. Borderías, *Historia de las Mujeres. Perspectivas actuales*, Icaria, pp. 309-354.
- Saraví, G. A., (2009): *Transiciones vulnerables. Juventud, desigualdad y exclusión en México*, Centro de Investigaciones y Estudios Sociales en Antropología Social, México.
- Saraví, G. (1997): *Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México: situación, enfoques y perspectivas*, Fundación Friedrich Ebert, México.
- Sau, V. (1981): *Diccionario ideológico feminista*, Icaria, Barcelona.
- Sen, A. (1999): "Alocución en la 87ª Reunión de la OIT", Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra [disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/a-mumuni.htm>].
- Silver, J. (2005): *Fuerzas de trabajo. los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Akal, Madrid.
- Smith, A. (1958): *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones* [1776], Fondo de Cultura Económica, México.
- Sola, J. (2014): "El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España", *Revista Española de Sociología*, núm. 21, pp. 99-125.
- Sola, J. (2010): "La desregulación política del mercado de trabajo en España (1984-1997): un programa de investigación", *Revista de economía crítica*, núm. 9., pp. 4-30.
- Somavía, J. (2004): "Working for a Fair Globalization", World Bank Presidential Fellows Lecture (25 de junio), Washington.

- Somavía, J. (2000): "Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global", Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra [disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>].
- Somavía, J. (1999): *Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT*, documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, Ginebra.
- Standing, G. (2013): *El precariado*, Pasado y presente, Barcelona.
- Standing, G. (2000): *Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. La era de la regulación mercantil*, en E. Cano, A. Bilbao y G. Standing, *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Germania, Valencia.
- Standing, G. (1988): *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Stiglitz, J. (2002): *El malestar en la globalización*, Taurus, Madrid
- Strengmann-Kuhn, W. (2002): *Working Poor in Europe: A Partial Basic Income for Workers?*, Basic Income European Network, 9th International Congress. Ginebra.
- Suárez, A. (2001): *Nueva Economía y Nueva Sociedad. Los grandes desafíos del siglo XXI*, Prentice-Hall, Madrid.
- Subirats, J. y Gomà, R. (2000): "Cambios en las políticas de bienestar e innovación social en la Unión Europea", *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, núm. 17, pp. 45-47.
- Tilly, Ch. (1995): "Scholarly Controversy: Global Flows of Labor and Capital. Globalization Threatens Labor's Rights", *International Labor and Working Class History*, núm. 47, pp. 1-23.
- Todaro, R. y Yáñez, S. (2004): *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile.
- Toharia, L. (dir.) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, MTAS, Colección Economía y Sociología del Trabajo, Madrid.
- Toharia, L. (1991): "El paro femenino: Algunos elementos para el análisis", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm.13, pp. 13-14.
- Toharia, L. (1986): "Un fordismo inacabado: entre la transición política y la crisis económica: España", en R. Boyer (ed.), *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Uriarte, O. E. (2001): *Trabajo decente y formación profesional*, Cinterfor, Montevideo.
- Torns, T. (1995): "Mercado de trabajo y desigualdades de género", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 6, pp. 81-92.
- Treiman D. y Hartmann H. (1981): *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, National Academy Press, Washington.

- Valdés Dal-Ré (2007): Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España, *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, núm. 29, pp. 243-270.
- Vara, M. J. (2011): “La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: el caso de España”, *Información Comercial Española, ICE*, núm. 859, pp. 119-139.
- Vara, M. J. (2006): *Estudios sobre género y economía*, Akal Ediciones, Madrid.
- Vilar, M. (2014): “Los diferenciales salariales entre mujeres y hombres en España (c. 1850-1975): un análisis provisional”, *Areas: Revista internacional de ciencias sociales*, núm. 33, pp. 63-85.
- Vilar, M. (2012): “Daquelas areas estas lamas?: o mercado de traballo en España desde unha perspectiva histórica”, *Revista galega de economía*, vol. 21, núm. 1, pp. 115-146.
- Vilar, M. (2009): *Mercado de trabajo y crecimiento económico en España durante el franquismo*, Fundación 10 de Marzo, Santiago de Compostela.
- Vilar, M. (2006): “La distribución funcional de la renta en España entre 1914 y 1959: una propuesta de análisis”, *Investigaciones de Historia Económica*, núm. 6, pp. 105-136.
- Villota, P. de (ed.) (2004): *Globalización y desigualdad de género*, Síntesis, Madrid.
- Vinokur, A. (1999): “Global and local tendencies in the restructuring of educational systems”, TACIS: EDRUS, Education Management in Russia, Research Seminar Moscow 15-18 Dec. 1998, Mimeo.
- Walby, S. (1986): *Patriarchy at work*, Polity Press, Oxford.
- Wirth, L. (2002): *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Yeates, N. (2009): *Globalizing care economies and migrant workers: explorations in global care chains*, Palgrave MacMillan, Reino Unido.
- Zárraga, J. L. (1985): *Informe juventud en España*, INJUVE, Madrid.
- Zubero, I. (2010): “Políticas de empleo y cohesión social”, *Ekonomiaz*, núm. 25, especial aniversario, pp. 250-285.
- Zubero, I. (2000): Repensar el empleo, repensar la vida, *Noticias Obreras*, núm. 1273 [disponible en: http://www.nodo50.org/redrentabasica/descargas/notiob_sug.pdf].
- Zucchetti, E. (2003): “Un Mercato del Lavoro Plurale”, *Sociología del Lavoro*, num. 97, p. 25-41.
- Zugasti, N. (2014): “Incidencia de la crisis en el empleo extranjero. Evidencias a partir de las transiciones laborales de trabajadores indefinidos”, *Papers* 99 (2), pp. 285-306.

ANEXOS

ANEXO 1. REFORMAS LABORALES APLICADAS ENTRE 2000 Y 2014

2 marzo de 2001	El Gobierno aprueba en el Consejo de Ministros un paquete normativo para la reforma laboral, como consecuencia del fracaso de las negociaciones con la convalidación del Decreto-Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado Laboral, tramitado como Proyecto de Ley por vía urgente. Ante la falta de consenso el Gobierno del PP eliminó el límite del contrato indefinido y lo amplió a más colectivos.
24 mayo de 2002	El Consejo de Ministros aprobó el Real-Decreto ley de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, conocida como "el decretazo". Contaba con una serie de medidas para alcanzar el objetivo de "racionalizar el gasto por desempleo" con medidas como: la retirada de la prestación a los desempleados que rechazaran las ofertas de trabajo o de formación
9 de mayo de 2006	Con la firma de un acuerdo tripartito en La Moncloa, el Gobierno, patronal y sindicatos dieron el visto bueno a la primera reforma laboral del mandato de Zapatero. El acuerdo laboral pretendía reducir la temporalidad abusiva en el mercado de trabajo y rebajar los costes a las empresas. La principal medida consistía en limitar el encadenamiento abusivo de contratos temporales. Además se amplió de dos a cuatro años el periodo en el que las empresas recibían incentivos a contratar. La rebaja de cotizaciones y el mayor control de los sindicatos sobre las subcontratas completaban los aspectos más importantes. Más información
6 de marzo de 2009	El Consejo de Ministros aprobó por Decreto-Ley seis medidas extraordinarias para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas al considerar que las propuestas ya habían sido suficientemente debatidas en la mesa de diálogo social. Más información
16 de junio de 2010	El Gobierno aprueba mediante decreto-ley una reforma laboral que facilita el uso del despido objetivo (que ya existía y estaba indemnizado con 20 días) a las empresas en una situación económica difícil. Además, se generaliza el uso del contrato de fomento del empleo estable (indemnizado con 33 días, frente a los 45 de un fijo ordinario).
9 de febrero de 2010	Las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CC OO firman el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012, que fija una subida salarial de hasta el 1 % en 2010, de entre el 1 y el 2 % en 2011 y entre el 1,5 y el 2,5 % para 2012.
10 de junio de 2011	Ante la falta de acuerdo entre patronal y sindicatos, el Consejo de Ministros aprueba el proyecto de ley de reforma de la negociación colectiva que reduce los plazos máximos de renovación de los convenios, establece el arbitraje para cuando no hay acuerdo y da más protagonismo al convenio de empresa que al provincial en materia de salarios, jornada, funciones y traslados.
10 de enero de 2012	Sindicatos y patronal trasladan al Gobierno un documento con los acuerdos parciales alcanzados para una reforma laboral, que incluye la supresión de algunos festivos, pero sin que haya consenso para los asuntos fundamentales que el Ejecutivo quiere cambiar (contratación, despido y flexibilidad interna).
25 de enero de 2012	CEOE, CEPYME, UGT y CC OO firman el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, que fija una subida salarial de hasta el 0,5 % en 2012 y el 0,6 % en 2013 y 2014, con posibilidad de revisión al alza, pero sin que las retribuciones lleguen a incrementarse tanto como la inflación.
7 de febrero de 2012	Patronal y sindicatos suscriben el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, que da un mayor protagonismo a la mediación y arbitraje de ámbito estatal y acorta los plazos de estos procedimientos.
10 de febrero de 2012	La nueva reforma laboral, que ha sido aprobada por decreto ley por el Partido Popular, abarata el despido a 33 días por año trabajado. Además, habrá bonificaciones para contratar a menores de 30 años y a parados de larga duración. En el mismo sentido, se potencia la formación.

Fuente: Elaboración propia